

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**А. В. Калина**

**РИНОК ПРАЦІ**  
**(НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТИ)**

*Навчальний посібник*

МАУП

Київ  
ДП «Видавничий дім «Персонал»  
2010

ББК 65.9(4УКР)240я73  
К17

Рецензенти: *І. Л. Петрова*, д-р екон. наук  
*В. А. Савченко*, д-р екон. наук

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 6 від 30.06.05)*

**Калина, А. В.**

К17 Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. / А. В. Калина. — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. — 216 с.: іл. — Бібліогр. : с. 210–213.

ISBN 978-966-608-948-2

У навчальному посібнику розглянуто теоретичні питання функціонування ринку праці, проблеми сучасного ринку праці України та процеси, що відбуваються на ньому. Проаналізовано становлення та розвиток міжнародного ринку праці та місце України на ньому.

Для студентів вищих навчальних закладів, викладачів, а також для всіх, хто цікавиться проблемами сучасного стану та розвитку ринку праці.

**ББК 65.9(4УКР)240я73**

ISBN 978-966-608-948-2

© А. В. Калина, 2010  
© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2010  
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2010

## ВСТУП

---

---

Перехід до ринкової системи господарювання в Україні зумовлює якісно нові соціальні наслідки у сфері праці та зайнятості. Особливість сучасного стану ринку праці полягає в тому, що за одночасного вивільнення зайвої робочої сили та зростання неповної зайнятості офіційний рівень безробіття залишається достатньо низьким. Це пов'язано з прихованим безробіттям, нерегламентованою зайнятістю та самозайнятістю населення. Зазначені явища супроводжуються недовантаженням потужностей підприємств, наданням неоплачуваних відпусток, неповною зайнятістю впродовж робочого дня й тижня, недостатнім зростанням продуктивності праці, обсягів виробництва, рівня життєзабезпечення працівників. Це ускладнює криміногенну ситуацію, породжує соціальні конфлікти та психологічний дискомфорт у суспільстві. Щоб розв'язати названі проблеми, потрібно створити дієву систему управління зайнятістю населення та її трансформації, а також створити умови соціалізації ринку праці в сучасних умовах. Для цього треба організувати “здоровий” ринок праці з розвиненими основними формами соціально-трудової захищеності робочої сили:

- можливостями працевлаштування на ринку праці, стабільної й вільної зайнятості;
- самостійністю на роботі;
- можливість відтворення професійних навичок;
- безпекою умов праці;
- можливість представництва в професійних організаціях і об'єднаннях;
- гарантією отримання певного мінімального доходу.

Формування гнучкого ринку праці, який швидко реагує на динаміку економічних перетворень, з огляду на соціальні орієнтири та реальну перспективу — одна з головних умов створення сучасного

ринкового механізму підтримки збалансованості суспільного виробництва, розвитку соціально орієнтованої економіки, стабілізації ситуації в усій країні й окремих регіонах, зменшення міграційних потоків.

Потрібно знайти ефективні форми й методи розв'язання соціальних суперечностей у сфері праці та зайнятості, сформуванати нову концепцію управління ринком праці на основі національного та світового досвіду, створити ефективний механізм регулювання соціально-трудоких відносин.

Світова економічна наука набула великого досвіду щодо вивчення проблем ринку праці, дослідження його економічної природи, місця й ролі в ринковій системі. Особливо відомі праці А. Сміта, Т. Мальтуса, М. Фрідмена, Дж. Кейнса, Ф. Хайєка, Я. Адаама, П. Самуельсона, С. Брю, М. Макконела. Упровадження нових підходів до політики зайнятості зумовило також підвищений інтерес учених і практиків України та країн СНД до цих проблем. Вітчизняні дослідники вивчають різні аспекти територіального управління зайнятості, проблеми ринку праці, зайнятості та безробіття (С. І. Дорогунцов, М. І. Долішний, С. І. Бандур, О. В. Волкова, В. І. Герасимчук, І. К. Бондар, Т. А. Заяць, С. М. Злупко, В. В. Онікієнко, М. В. Шаленко, М. І. Пітюлич, В. С. Васильченко, І. Л. Петрова, В. О. Покришук, В. М. Петюх, А. М. Колот, А. Г. Косаєв, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова), питання державного регулювання зайнятості, макроструктури зайнятості, взаємозв'язку соціально-трудоких відносин і ринку. Однак залишаються далеко не повною мірою досліджені деякі суто правові, економічні, організаційні та соціальні проблеми, що виникають під час формування та функціонування національного ринку праці. Ринкові перетворення у сфері праці України перебувають у такому стані, що потрібно розробити довгострокову послідовну політику управління ринком праці, визначити її мету і принципи, завдання та функції, механізм реалізації, обґрунтувавши конкретні заходи в національному та міжнародному аспектах. Якщо теоретичні питання функціонування й регулювання національного ринку праці розроблено й узагальнено, то в проблематиці міжнародного ринку праці ще багато "білих плям".

Міжнародний поділ праці — найвищий ступінь розвитку суспільного територіального поділу праці між країнами. Він включає стійку концентрацію виробництва певної продукції в окремих країнах, наявність у різних країнах відмінних за обсягом і кваліфікацій-



ним складом трудових ресурсів. Широке трактування міжнародного поділу праці як відособлення окремих видів людської діяльності не обов'язково передбачає подальшу кооперацію — стійкий обмін між країнами продуктами, вироблюваними ними з найбільшою економічною ефективністю, на основі міжнародного поділу праці. Якщо така кооперація є, то вона може набирати двох форм, що ґрунтуються на поділі праці та її переміщенні — міжнародній трудовій міграції.

Міжнародна міграція — зовсім не нове явище. Коли статистика та прикордонна система були недостатньо розвинені, державні органи взагалі не фіксували потоки міжнародних мігрантів, та й тепер точно визначити обсяги міжнародного переміщення найважливішого чинника виробництва — доволі складне завдання.

Масова міграція населення стала одним із характерних явищ життя світової спільноти другої половини ХХ ст., хоча міжнародна міграція робочої сили виникла багаторіч тому. За цей час вона зазнала серйозних змін.

Найактивніша теоретична розробка проблем міжнародної міграції почалася з кінця 60-х років ХХ ст. в межах моделей економічного зростання. Їх головна ідея полягає в тому, що міжнародне переміщення робочої сили як одного з головних чинників виробництва впливає на темпи економічного зростання. Його причина — неоднакові рівні оплати праці, а отже, і рівні життя в різних країнах. Прихильники неокласичного підходу, відповідно до якого кожна людина одержує та споживає граничний продукт своєї праці, вважають, що еміграція зумовлює зростання добробуту країни, що приймає працівників; до того ж економічний розвиток держави, з якої походить еміграція, залишається таким самим або не погіршується. Неокейнсіанці визнавали можливість погіршення через міграцію економічного стану країни, що експортує робочу силу, особливо якщо емігрують висококваліфіковані працівники. Позаяк нагромаджений людський потенціал — найважливіша передумова економічного розвитку, у межах цих моделей міжнародною міграцією пояснюють, зокрема, різні темпи економічного зростання країн.

# 1. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РИНКІВ В УМОВАХ МІЖСИСТЕМНОЇ ЕКОНОМІКИ

---

Розвиток суспільства пов'язаний з еволюцією суспільних форм виробництва та господарства, внаслідок чого формується сучасна ринкова система, що ґрунтується на функціонуванні соціального товарного виробництва, орієнтованого на задоволення потреб суспільства в цілому й окремих індивідів. Ринкова система — це ніби мозаїка, що складається з багатьох ринків, кожний з яких являє собою форму економічних відносин. У класичній політичній економіці виділяють чотири напрями в означенні ринку.

Перший напрям представлений науковцями, які під ринком розуміють простір, місце, сферу збуту товарів. Представники другого напрямку означають ринок як сукупність продавців і покупців, третього — як систему товарно-грошових відносин, спосіб координації дій учасників або як форму зв'язку товаровиробників. Учені четвертого напрямку вбачають у ринку механізм, технологію обміну та розподілу товарів.

Отже, з вищенаведеного можна дійти висновку, що ринок — це сукупність економічних відносин щодо купівлі-продажу товарів, яким властива економічна незалежність, свобода у виборі суб'єктів ринку (продавців і покупців), вільне ціноутворення в умовах конкурентного середовища. Інакше кажучи, ринок — це економічний процес, який через попит і пропозицію зумовлює утворення ціни.

Єдиної класифікації ринків немає. У кожного автора свій підхід, власні переліки ринків, хоча види ринків здебільшого збігаються. Це дає змогу сформулювати такі принципи класифікації ринків (табл. 1).

## Класифікація ринків

Принцип класифікації ринків	Види ринків
1	2
1. Економічне призначення об'єктів ринкових відносин	Ринок товарів і послуг Засобів виробництва Праці
2. Структура ринку	Ринок готової продукції Замовлень “Ноу-хау” Інвестицій Фінансовий Цінних паперів Медіа-ринок
3. Адміністративно-територіальна ознака чи географічне положення	Місцевий (локальний) ринок Регіональний Національний Міжнародний або світовий
4. Рівень конкуренції та ступінь її обмеження	Вільний ринок Монопольний Олігопольний Поліпольний Мішаний Ринок чистої конкуренції Ринок чистої монополії
5. Характер продажів	Оптовий ринок Роздрібний
6. Спеціалізація	Інформаційний ринок Ринок золота Нафтопродуктів Валют Патентів і ліцензій Телефонно-телексний ринок Ринок систем, засобів захисту та ін.
7. “Колір” або відповідність чинному законодавству	Нелегальний (“чорний”) ринок “Білий” (легальний), або офіційний Сірий (напівлегальний)
8. Галузь промислового виробництва й економіки*	Ринок освітнянських послуг Будівельного комплексу Авіаційний ринок Ринок продукції металургійної галузі та ін.

\* Сюди відносять усі ринки, що обслуговують галузі промисловості та сфери економіки країни.

Закінчення табл. 1

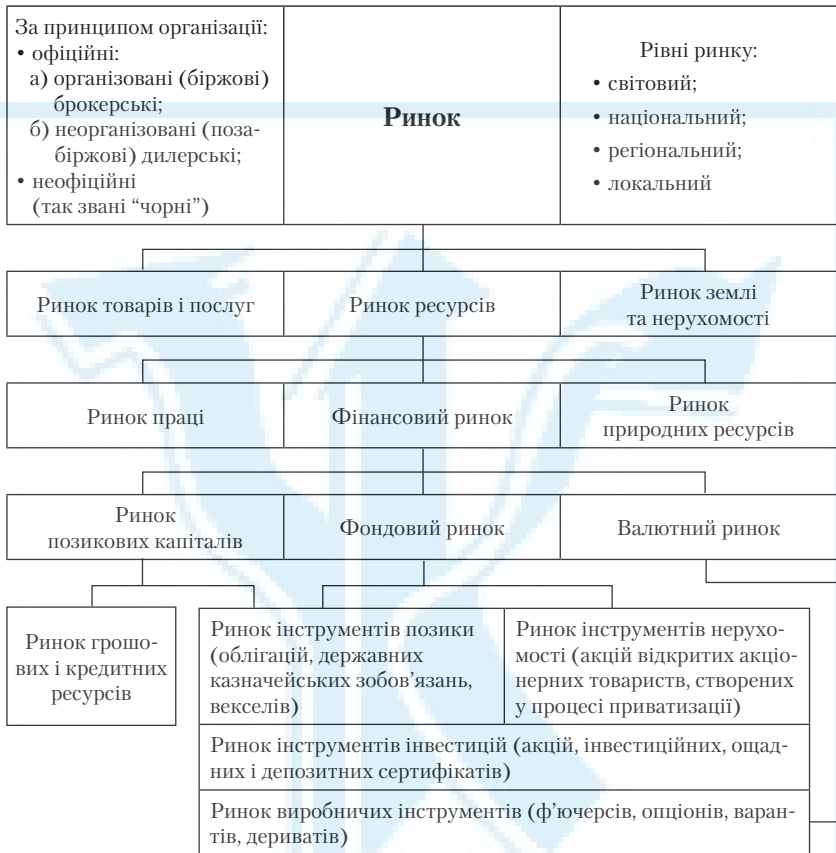
1	2
9. Рівень насиченості	Рівноважний ринок Дефіцитний Надлишковий
10. Рівень зрілості	Нерозвинений ринок Розвинений Ринок у стадії формування
11. Суб'єкти	Ринок покупців Продавців Державних установ Посередників
12. Асортимент товарів	Замкнений ринок, тобто ринок товарів першого виробника Насичений Ринок широкого асортименту Мішаний
13. Рівень організації взаємодії суб'єктів ринку чи його організаційно-функціональної структури	Організований ринок (біржовий, аукціонний, ярмарковий) Неорганізований (позабіржовий) Тендерний Ринок посередницьких послуг

Оскільки класифікація ринку за економічним призначенням об'єктів ринкових відносин найоб'єктивніша, то на її основі можна виокремити такі сектори ринку:

- ринок товарів і послуг;
- капіталу;
- засобів виробництва;
- природних ресурсів;
- праці;
- землі та нерухомості.

Наочніше структуру секторів ринкової системи країни та їх взаємозв'язок подано на рис. 1.

Між різними видами й типами ринків, їх суб'єктами виникають складні й опосередковані зв'язки, на основі яких формуються закони функціонування ринку та ринкової системи. Сукупність усіх ринків незалежно від критеріїв групування утворює ринкову систему. Наскільки ринки взаємопов'язані між собою, настільки чітко працює ринкова система, а отже, й економіка країни. Функціонування економіки



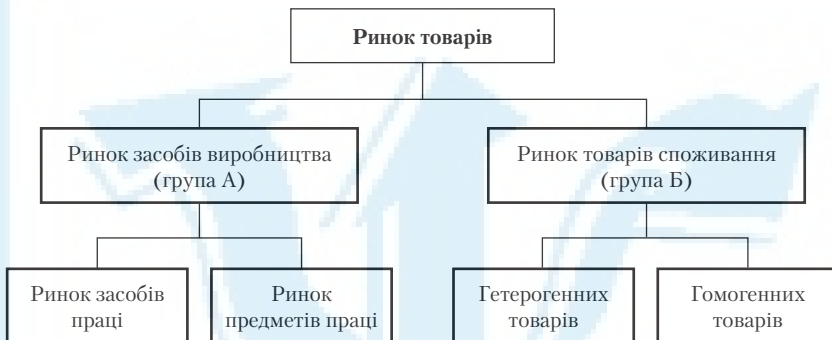
*Рис 1. Взаємозв'язок секторів ринкової економіки*

ґрунтується на трьох факторах: праці, землі та капіталі<sup>1</sup>. Кожен з них у міру своєї корисності й цінності впливає на ситуацію в країні.

Фінансовий ринок і ринок праці — похідні від ринку ресурсів. Від того, як ці похідні ринки розвинені та відбивають специфіку економічних соціально-трудова відносин у країні (де вони склались і діють), великою мірою залежить рівень економічного розвитку. Розглянемо механізм їх взаємодії, розкривши суть кожного ринку.

<sup>1</sup> На думку багатьох учених, функціонування економіки залежить від взаємодії п'яти факторів: праці, землі, капіталу, інформації та підприємницького хисту.

Як видно з рис. 2, ринок товарів охоплює репродуктивний процес і поділяється на ринок засобів виробництва та ринок предметів споживання, причому провідне місце займає ринок засобів виробництва.



*Рис. 2. Структура ринку товарів*

Окрім інтегральних ринків товарів і послуг, що охоплюють усе коло споживання населення, у теорії ринкознавства та практиці організації торгівлі виділяють ринки певних товарних груп і окремих видів продукції, що свідчить про наявність спеціалізації кожної складової ринку товарів.

Головні дійові особи на ринку товарів — товаровиробник і споживач, а також посередник, який організує їх взаємодію. При цьому споживач — головна фігура, бо він диктує обсяги виробництва та частку випуску певного товару. Сучасний ринок товарів обслуговує розгалужену систему оптових і роздрібних торговельних структур, товарних бірж, торгових будинків, різних посередницьких, дилерських та дистрибуторських фірм, які забезпечують зв'язок між виробником і споживачем. Така система формується в Україні. Нині велика частка роздрібногo товарообігу припадає на недержавні торговельні підприємства. Ринок товарів і послуг являє собою систему економічних відносин між продавцями та покупцями щодо руху товарів і послуг, які задовольняють споживчий (платоспроможний) попит населення й інвестиційний (підприємницький) попит макроекономічних суб'єктів.

Основа взаємодії фірм і домашніх господарств (населення) на цьому ринку — пропорція, відповідно до якої дохід ( $Y$ ) поділяється на споживання ( $C$ ) та заощадження ( $S$ ):

$$Y = C + S.$$

Залежність споживання від доходу можна описати степеневою функцією:

$$C = \lambda Y^\alpha, \quad 0 < \lambda < 1,$$

де  $\lambda$  — коефіцієнт еластичності, який показує, на скільки відсотків змінюється споживання зі зміною доходу на 1 %.

Гранична схильність до споживання ( $C_{гр}$ ) — це обсяг додаткового споживання, зумовлений додатковою грошовою одиницею доходу:

$$C_{гр} = \frac{\Delta C}{\Delta Y},$$

де  $\Delta C$  — приріст споживання;  $\Delta Y$  — приріст доходу.

Гранична схильність до заощадження — це частка кожної додаткової грошової одиниці доходу, спрямована на додаткове заощадження, а не споживання. Її визначають за формулою

$$S_{гр} = 1 - C_{гр}.$$

Заощадження роблять як фірми, так і домашні господарства (населення), а інвестування провадять фірми для розширення виробництва та збільшення прибутку. Зазвичай обсяг заощаджень не менший, ніж обсяг інвестицій, і  $S \geq I$ .

Рівновага на ринку товарів і послуг у закритій економіці можлива тоді, коли обсяг пропонування заощаджень дорівнює інвестиційному попиту.

Пропонування заощаджень — це функція від доходу:

$$S = S(Y).$$

Залежність між ними пряма.

Інвестиційний попит — функція від ринкової норми відсотка ( $i$ ):

$$I = I(i).$$

Залежність між ними обернена: що більше  $i$ , то менше  $I$ .

Рівновага на ринку товарів і послуг виражається формулою

$$S(Y) = I(i).$$

Найпоширеніше графічне зображення ринку товарів і послуг — графік Хікса — Хансена (рис. 3).

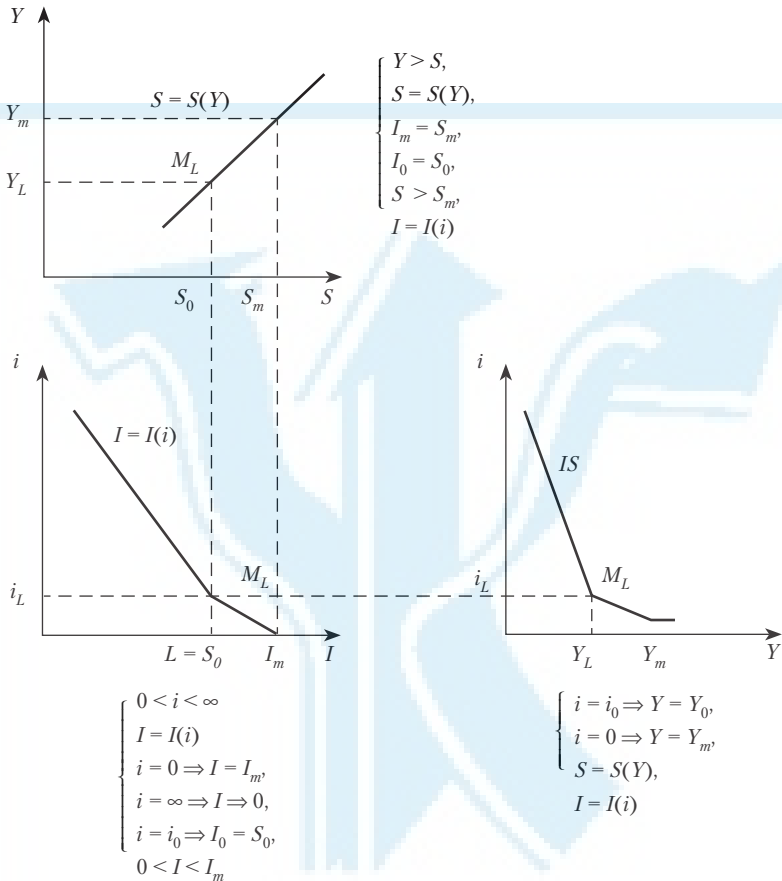


Рис. 3. Графік Хікса—Хансена для товарного ринку

Умова рівноваги товарного ринку у відкритій економіці з урахуванням діяльності держави має вигляд

$$I = S - \Delta ZB - G,$$

де  $I$  — інвестиції;  $S$  — заощадження;  $\Delta ZB$  — приріст зовнішньоторговельного сальдо;  $G$  — державні витрати.

Призначення ринку товарів і послуг — задовольняти фізіологічні та соціальні потреби населення. На ньому більше, ніж на інших ринках, відбивається виробництво та споживання, попит і пропозиція



споживчих товарів. При цьому матеріальне та нематеріальне виробництво мають бути адекватні платоспроможному попиту населення. Порушення такої рівноваги призводить до дисбалансу в суспільстві й окремих регіонах країни. Ринок через систему ціноутворення, формування та розподіл прибутку, переливання капіталу, а також інші, не такі поширені механізми впливає на рівень і обсяги виробництва товарів групи Б, змінює структуру виробництва, ліквідує диспропорції в економіці та сфері обігу, відновлює рівновагу.

Ринок засобів виробництва являє собою складову ринку товарів; його спрямування — вироблення машин, устаткування, обладнання, матеріалів, різних видів енергії — усього того, що задовольняє виробничі потреби, тобто товари групи А. Ринок засобів виробництва поділяють на ринок засобів праці та ринок предметів праці. Ринок засобів праці має такі складові: ринки нового та вживаного устаткування, а також специфічного обладнання. Його суб'єкти — як фізичні, так і юридичні особи, які займаються виробничою діяльністю. Частка цього ринку 2005 р. становила 56,3 % в загальному обсязі товарного ринку України. Щоб він чітко функціонував, потрібна розвинена система торгівлі, насамперед на спеціалізованому ринку — товарній біржі.

На ринку засобів виробництва, як і на будь-якому ринку товарів, має бути економічна та юридична відповідальність за виконання укладених контрактів і умов постачання. Щоб ринок засобів виробництва в Україні був високоефективним, потрібно розвивати різні форми власності. Для формування конкурентного середовища та розвитку виробництва слід на цій основі оновлювати виробничі фонди. Важливе питання в процесі функціонування ринку засобів виробництва — формування цін на ресурси під впливом попиту та пропозиції. Суб'єкти ринкових відносин аналізують види ресурсів і їх альтернативні варіанти для отримання найбільшого прибутку з найменшими витратами, але ринки ресурсів мають надавати різні ресурси, щоб виробник мав альтернативи вибору. Проте через брак ресурсів виробники купують те, що можуть, і задля одержання якнайбільшого доходу на одиницю витрат ресурсів бізнесменам доводиться змінювати вид своєї продукції. Із розвитком процесу приватизації та роздержавленням економіки поступово зменшуватиметься частка державних капіталовкладень. Цьому процесу значною мірою сприяє створення фінансово-промислових груп, утворення економічних зон різного рівня, а також розвиток як ко-

роткострокових, так і довгострокових форм лізингу, використання венчурного капіталу. Отже, розвиток і формування ринку засобів виробництва тісно пов'язані з ринком капіталів (фінансовим ринком).

Розрізняють короткостроковий і довгостроковий фінансові ринки. Ринок капіталів довгостроковий; його поділяють на ринок цінних паперів і ринок середньо- та довгострокових банківських позик. Він являє собою специфічну сферу економічних відносин, де відбувається купівля-продаж фінансових ресурсів. Ринок капіталів — найважливіше джерело довгострокових інвестиційних ресурсів для урядів, корпорацій і банків. Якщо грошовий ринок надає високоліквідні кошти, особливо для задоволення короткострокових потреб, то ринок капіталів забезпечує довгострокові потреби у фінансових ресурсах. На ринку простого товарного виробництва тільки зароджується ринок капіталів у формі обігу лихварського капіталу, а на загальному ринку широко розвинений ринок позикових капіталів, бо там об'єкт угоди — грошовий капітал, надаваний у позику на основі співвідношення попиту на цей товар і його пропозицію та ставки позичкового (кредитного) відсотка. Цей ринок охоплює обіг позичкового та банківського капіталів, комерційного та банківського кредитів; він сприяє функціонуванню кредитних аукціонів.

Як видно з рис. 4, складові ринку капіталів — ринок цінних паперів і ринок середніх і довгострокових банківських кредитів.

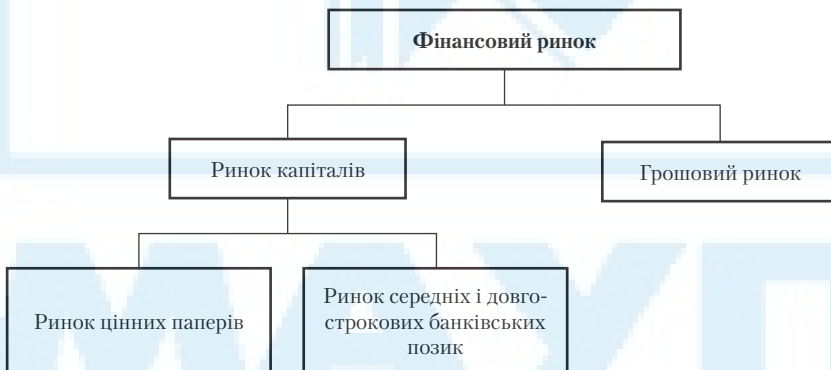


Рис 4. Укрупнена структура фінансового ринку

На ринку цінних паперів проводиться емісія та купівля-продаж цінних паперів. Існують первинний і вторинний ринки цінних паперів. Первинний ринок виникає під час емісії цінних паперів, на ньому мобілізуються фінансові ресурси. У свою чергу, вторинний ринок поділяють на біржовий і небіржовий, тобто ринок купівлі-продажу цінних паперів, які з певних причин котируються на біржі.

Цінні папери – це грошові документи, у яких визначено відносини між суб'єктами, які їх випустили, і тими, хто хоче придбати їх. Основні види цінних паперів – акції, облігації, варанти, коносаменти, векселі, закладні, казначейські зобов'язання, чеки, депозитні сертифікати, державні цінні папери, банкноти тощо.

Ринок середніх і довгострокових банківських кредитів являє собою систему відносин між позикодавцями та позикоодержувачами щодо позики в товарній або грошовій формі. Суб'єкти цього ринку – як фізичні, так і юридичні особи, але нині головні продавці капіталу – юридичні особи, комерційні й інвестиційні банки, страхові й інвестиційні компанії та пенсійні фонди. Залежно від суб'єктів ринку та змісту їх відносин розрізняють такі види кредиту: державний, банківський, під заставу, взаємний і кредит на споживання. Велику частину позик банки надають у формі відкриття кредитної лінії, тобто вони домовляються з позичальником про максимальну суму заборгованості за кредит і можливість упродовж певного періоду отримувати позику без додаткових переговорів із банком. Але при цьому позичальник резервує 20 % загальної суми кредиту – компенсаційний залишок. Національний банк регулює кредитні процеси за допомогою кредитної облікової ставки.

Надаючи позики своїм клієнтам, комерційні банки збільшують грошову пропозицію, а повернення цих позик зменшує грошову масу в обігу. Отже, функціонування ринку грошей і цінних паперів суттєво впливає на економічну рівновагу в країні.

Умови загальної рівноваги на фінансовому ринку мають вигляд

$$\begin{cases} M^S = M_1 + M_2 = \square PQ + M_2(i), \\ i = \hat{I}, \end{cases}$$

де  $M^S$  – пропозиція грошей;  $M_1$  – операційний попит;  $M_2$  – спекулятивний попит;  $\square$  – лаг між отриманням і використанням грошей;  $P$  – рівень цін;  $Q$  – обсяг товарної маси;  $\hat{I}$  – ліквідна пастка.

Операційний попит  $M_1$  залежать від інтервалу часу між моментами одержання та використання коштів. Що коротший цей інтервал, то менший попит на гроші, і навпаки. Спекулятивний попит  $M_2$  залежить від норми відсотка  $i$ :

$$M_2 = M_2(i).$$

За низької норми відсотка курс цінних паперів високий. Це послаблює стимули до вкладання в них ліквідних коштів через ризик, пов'язаний із падінням курсу цінних паперів унаслідок зростання норми відсотка ( $i$ ), і навпаки.

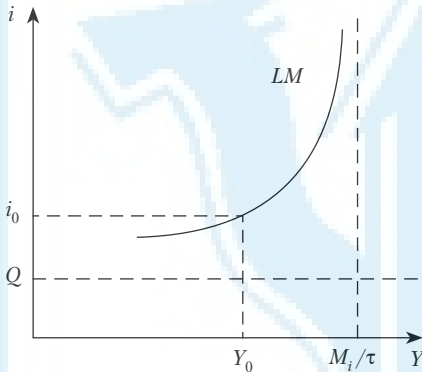


Рис. 5. Графік Хікса—Хансена для ринку грошей і цінних паперів

Ліквідна пастка  $\hat{I}$  — це необмежене зростання спекулятивного попиту на гроші внаслідок того, що економічні суб'єкти перестають вкладати ліквідні кошти в цінні папери.

Для ринку грошей і цінних паперів графік Хікса—Хансена набирає вигляду “грошової” кривої  $LM$  (рис. 5).

Узагальнений графік Хікса—Хансена для двох ринків (товарного та фінансового) має вигляд, поданий на рис. 6. Тут  $M(Y_0, i_0)$  — точка рівноваги, тобто точка перетину кривої “інвестиції — заощадження”  $IS$  і “грошової” кривої  $LM$ .

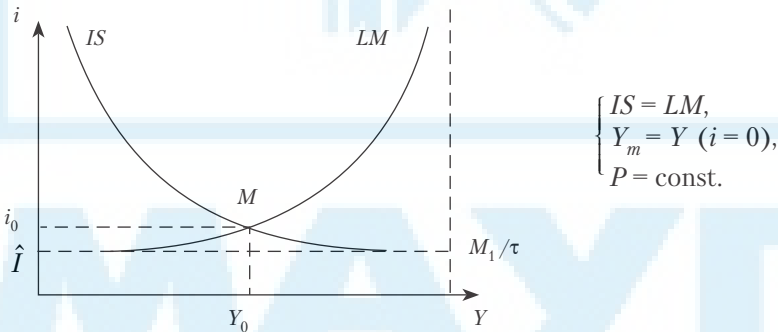


Рис. 6. Узагальнений графік Хікса—Хансена для товарного та фінансового ринків

Сумісна рівновага товарного та грошового ринків за незмінних цін ( $P = \text{const}$ ) залежить від норми відсотка ( $i$ ).

Ринок праці формується на основі товарної форми робочої сили. Працівники — власники робочої сили — пропонують цей товар, а підприємці — власники капіталу — уособлюють попит на робочу силу. Співвідношення попиту та пропозиції формує ціну цього товару, яка відбивається в грошовій формі заробітної плати. Купівля-продаж робочої сили являє собою економічне підґрунтя найманої праці. Із ринком робочої сили дуже тісно пов'язані такі соціально-економічні явища, як бідність, злиденність, безробіття, зайнятість.

Цей ринок специфічний, бо за своєю суттю він являє собою сукупність соціально-економічних і трудових відносин між найманими працівниками та підприємцями щодо організації, використання та купівлі-продажу здатності робочої сили до певного виду робіт. Пропозиція робочої сили залежить від стану економіки, чисельності населення, його вікової структури та від рівня заробітної плати, а попит на неї — не тільки від заробітної плати, а й від ціни на взаємозамінні фактори виробництва (основні промислово-виробничі фонди). Що ж до заробітної плати як серцевини механізму ринку праці, то вона залежить переважно від трьох факторів: 1) співвідношення попиту на працю та її пропозиції; 2) рівня розвитку державного регулювання зайнятості населення; 3) діяльності профспілок і їх взаємодії з об'єднанням працедавців.

Сфери впливу ринку робочої сили — працевлаштування, підготовка та перепідготовка носіїв робочої сили, обіг товару “робоча сила”, а також виробництво, де найманий працівник працює на ринку товару й отримує заробітну плату з фінансового ринку. При цьому його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між працедавцями та найманими працівниками.

Основні показники ринку праці — частка економічно неактивного й економічно активного населення (яке, у свою чергу, складається із зайнятих і безробітних). Економічно активне населення — це складова трудових ресурсів, тобто частина працездатного населення, яка має фізичні й розумові здібності та знання, потрібні для корисної діяльності.

Використання робочої сили в процесі виробничих відносин пов'язане з її відтворенням, а отже, і з відтворенням суспільного продукту. Відтворення робочої сили складається з трьох фаз: формування, розподілу й перерозподілу та використання. Дуже важлива фаза — розподіл і перерозподіл робочої сили.

Суспільний поділ праці можна класифікувати вертикальними рівнями структури економіки країни, основними організаційно-економічними формами реалізації, сферами суспільного виробництва та видами. За першою ознакою його можна подати як трирівневу піраміду, в основі якої — численні економічно самостійні суб'єкти господарського життя — підприємства та підприємці. Це рівень безпосереднього виробництва (одиничний рівень суспільного поділу праці). Над ним розміщено розгалужену надбудову (галузевий, або частковий, рівень). Верхній рівень складається з багатьох господарських галузей, об'єднаних загальним рівнем суспільного поділу праці.

У зазначеній вертикальній структурі виробництва та його організації ступінь деталізації техніко-економічних характеристик окремих видів праці зростає від вищого її рівня до нижчого.

Розподіл і перерозподіл робочої сили можна класифікувати за видами робіт, родом діяльності, регіонами країни, підприємствами й організаціями, професійно-кваліфікаційним рівнем. Основні фактори розподілу праці — індивідуальні здібності та вподобання, природно-кліматичні умови, традиції, а також усталені досвід і практика. Що ж до перерозподілу робочої сили, то він має вигляд її руху відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці.

Для раціонального формування та розподілу трудових ресурсів велике значення має розробка на науковій основі системи балансів, кожний з яких відображає окремі аспекти ринку праці. Це зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів, баланс робочого часу, балансові розрахунки потреби в спеціалістах, міжгалузевий баланс затрат праці, балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників та інші. Баланси розробляють для окремих регіонів (областей) і всієї країни. Зведений баланс трудових ресурсів являє собою систему взаємопов'язаних показників, які утворюють дві частини. Крім того, щороку складають і прогнозують на найближчі два роки баланс ринку праці, у якому показано рух робочої сили та рівень безробіття.

Рівень безробіття працездатних громадян в Україні приблизно такий самий, як і в інших країнах із перехідною економікою. Так, 2001 року рівень безробіття, визначений за методикою Міжнародної організації праці (МОП), становив 11,2 % економічно активного населення, 2003 — 10,1 %, 2004 — 9,4 %, 2005 — 8,5 %, а 2006 — 7,4 %. Така динаміка цього показника сприяє підвищенню економічної активності та збільшенню самозайнятості, легалізації тіньової зайнятості, зростанню зайнятості у фермерських господарствах.

Рівновага на ринку робочої сили встановлюється тоді, коли попит на робочу силу дорівнює обсягу її пропозиції ( $L^D = L^S$ ) і рівень заробітної плати задовольняє як працедавців, так і найманих працівників (рис. 7).

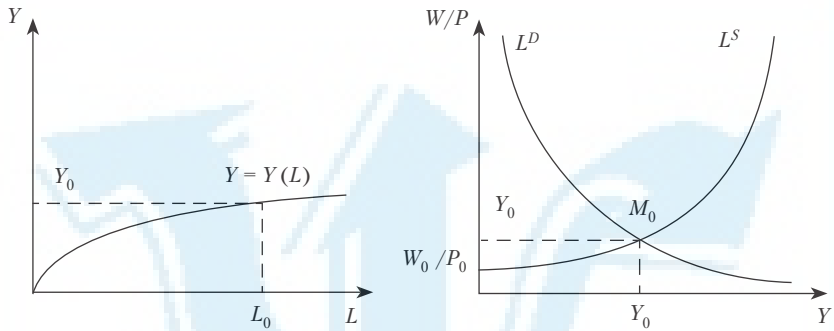


Рис. 7. Умови рівноваги на ринку робочої сили

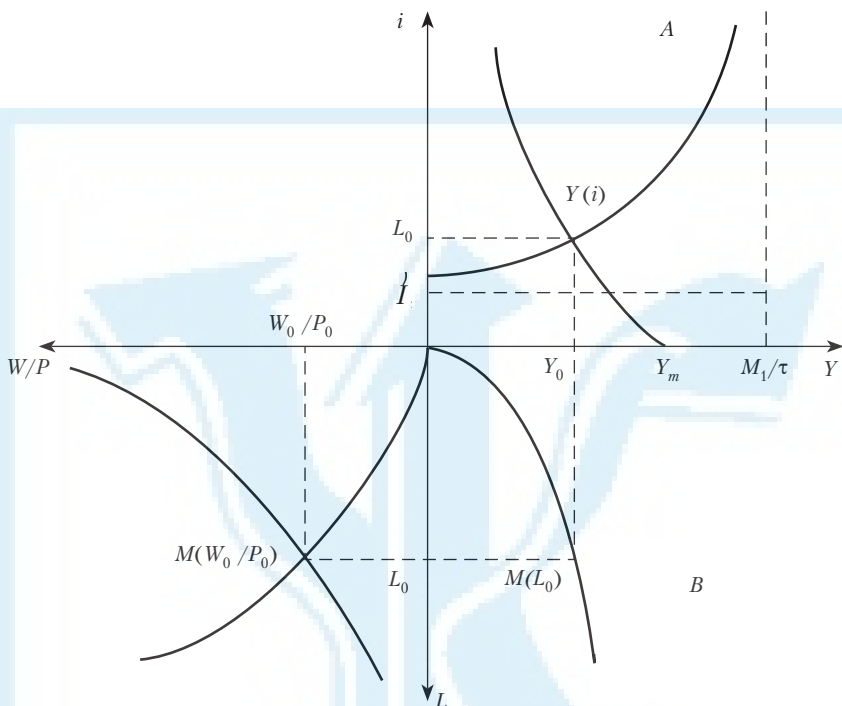
Тут  $L$  – робоча сила;  $Y = Y(L)$  – виробнича функція відносно робочої сили;  $W$  – сума коштів, які виплачено чи планується виплатити працівникам;  $P$  – рівень цін;  $Y = \frac{W}{P}$  – реальна зарплата.

На рис. 8 подано графік Хікса–Хансена для трьох ринків – робочої сили, товарного та фінансового.

Від рівноважного обсягу виробництва  $Y_0$  залежить обсяг попиту на робочу силу  $L_0$ , а також, у свою чергу, рівень реальної заробітної плати  $W_0/P_0$ .

Україна перебуває в стадії розвитку сформованих ринкових відносин. Однак її економіку можна вважати міжсистемною, бо вона поки що нестабільна та нестійка, поєднає в собі старі та нові форми.

Виникають проблеми становлення ринків праці, товарів і фінансів, пов'язані з недостатньою розвиненістю ринкових умов формування та функціонування вільних цін, за допомогою яких відбувається еквівалентний обмін, реалізуються інтереси суб'єктів ринку, відтворюється бажана рівновага в економіці країни. Крім того, потрібно створити стабільне юридичне поле, бо прийняті закони потрібно часто уточнювати, змінювати та доповнювати. Отже, в Україні триває процес відпрацювання законів та інших нормативних і підзаконних актів, формується підхід до реалізації юридичних актів, які сприяють



**Рис. 8. Графік Хікса—Хансена для ринків товарів і послуг, капіталів і робочої сили:**

- A* — узагальнений графік Хікса—Хансена рівноваги товарного та грошового ринків;
- B* — взаємозв'язок між випуском продукції та рівнем зайнятості;
- C* — взаємозв'язок між рівнем зайнятості та реальною заробітною платою  $W/P$

стабілізації ринкового середовища. Наші ринки відрізняються від тих, що діють у країнах із ринковою економікою, адміністративними обмеженнями, які заважають вільному продажу факторів виробництва на якнайвигідніших умовах для більшої частини суб'єктів ринкових відносин. Окрім загальних кожний ринок має й свої специфічні проблеми.

Що ж до ринку праці, то він незбалансований. Існують як праценадлишкові регіони, так і регіони, у яких трудових ресурсів недостатньо. Різкі коливання реальної заробітної плати також негативно впливають на попит і пропозицію на ринку праці.



## 2. СУТНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО КЛАСИФІКАЦІЯ

Теоретичний фундамент вчення про ринок праці заклали представники класичної школи в економічній науці. Так, основою вчення шотландського економіста Адама Сміта (1723–1790) була теза про вільну конкуренцію як умову оптимального використання матеріальних, фінансових і людських ресурсів. Він твердив, що обсяг зайнятості населення в економіці країни залежить від розміру середньої ставки заробітної плати одного працівника. Якщо ця ставка зростає, то забезпечити зайнятість складніше. Збільшувати заробітну плату понад її мінімальний рівень потрібно для нормального відтворення населення. Унаслідок цього зростає пропозиція праці, що, у свою чергу, зумовлює зниження заробітної плати.

Французький економіст Жан-Батіст Сей (1762–1832) сформулював ринковий закон взаємодії попиту та пропозиції й досягнення на цій основі рівноважної ціни на предмет купівлі-продажу, зокрема працю.

З кінця XIX ст. і дотепер теорію ринку праці досліджували видатні вчені-економісти Альфред Маршалл (1842–1924), Джон-Мейнард Кейнс (1883–1946), Пол А. Самуельсон (1915 р. н.) та ін.

При визначенні поняття “ринок праці” багато уваги приділяють обміну, бо ця сфера відіграє важливу роль у системі суспільного виробництва, і саме в ній проходять процеси купівлі-продажу товару. Існує два підходи до визначення ринку праці: діалектичний і функціональний.

З погляду діалектичного методу ринок праці розглядають як сукупність відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, що відповідає теорії К. Маркса про взаємозв'язок між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Цей метод базується на визначальній ролі виробництва в процесі відтворення та на теорії трудової вартості.

Функціональний підхід, властивий західній економічній теорії, в аналізі сутності ринку праці базується на функціонально-економічних взаємозв'язках і “технології” руху робочої сили в умовах ринку. За такого підходу ринок праці вважають засобом відтворення трудо-

вого потенціалу, формою функціонування особистого фактора виробництва та формою розвитку людського капіталу.

Органічно доповнюючи один одного, обидва підходи дають змогу різнобічно аналізувати сутність ринку праці як економічну форму функціонування робочої сили в ринковій економіці та розглядати ринок праці як сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо їх підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та включення у виробництво. На відміну від поширеного погляду, згідно з яким це насамперед сфера прояву інтересів працівників і дотримання їх прав, ми вважаємо, що ринок праці — це сукупність соціально-економічних відносин, під впливом яких поєднуються інтереси, з одного боку, найманих працівників щодо одержання робочого місця й оплати своєї праці згідно з кваліфікацією, з іншого — працедавців на задоволення потреб виробництва в робочій силі й оплаті її праці згідно з урівноважувальним впливом чинників попиту на неї та її пропозиції. Він відрізняється від інших ринків тим, що об'єкт купівлі-продажу на ньому — право на використання робочої сили чи здібностей людини до певної праці. При цьому предметом торгу може бути не тільки певний вид здібностей, але й тривалість використання здібностей до праці.

Ринок праці формується на основі товарної форми робочої сили. Це багатопланова сфера економічного та соціально-політичного життя суспільства. Тут оцінюється вартість робочої сили, визначаються умови її наймання, зокрема розмір заробітної плати. Він функціонує на чітко регламентованих законодавством засадах виробничих відносин між працедавцем і працівником, їхніх взаємних прав і обов'язків. Ринок праці складається з трьох частин: потенційного ринку праці, циркулюючого та внутрішньофірмового. Ці три частини по-різному пов'язані з двома основними типами ринку праці — внутрішнім і зовнішнім.

Ринок праці — органічна ланка ринкової системи. Він може ефективно функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими ринками. Ринки праці, товарів, послуг, цінних паперів, фінансових ресурсів і житла чутливо реагують на ситуацію, що складається в економіці. Порушення, перебої на будь-якому з ринків “ланцюжком” передаються на всі інші. Як видно з рис. 8, ринок праці як складова ринкової системи підпорядкований закономірностям її функціонування. На нього поширюються принципи організації, властиві всій системі ринків. Ступінь розвиненості ринку праці — критерій, який характеризує рівень розвитку ринкових відносин.

Ринок праці виконує розподільну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу, регулюючу, інформаційну, соціальну й оздоровчу (сануючу) функції.

*Розподільна.* Ринок праці розмежовує найманого працівника та працедавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

*Інформаційна.* Ринок праці дає учасникам процесу купівлі-продажу робочої сили інформацію щодо умов наймання, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

*Посередницька.* Ринок праці встановлює зв'язок між працедавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

*Ціноутворювальна.* Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією. Лише на ринку праці оцінюються затрати праці на відтворення товару “робоча сила” та визначається його вартість.

*Стимулююча.* Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, а також заохочує найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

*Оздоровча.* Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці надає перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах гострої конкуренції, а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

*Регулююча.* Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів і галузей в інші, ефективніші. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, забезпечує їх оптимальне розміщення, а отже, й ефективне використання.

Зазначені функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони властиві всім видам ринку праці.

В Україні ринок праці ще повною мірою не виконує всіх своїх функцій, оскільки перебуває ще на стадії формування та розвитку.

Ринок праці розвивається циклічно. Окремі його цикли суттєво різняться за тривалістю, інтенсивністю й амплітудою коливань, але всі вони мають одні й ті самі фази: пік циклу (*A*), спад виробництва (*D*), найнижча точка спаду (*B*), поживлення (*C*) (рис. 9.).

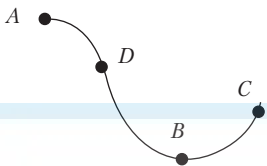


Рис 9. Схема циклічного розвитку ринку праці

Не можна розглядати ринок праці ізольовано, не беручи до уваги тип економічної системи, тобто сукупність усіх економічних процесів і явищ, що відбуваються в суспільстві на основі чинних майнових відносин і організаційних форм. Ринок праці похідний від цієї моделі, а його регулятори — органічна

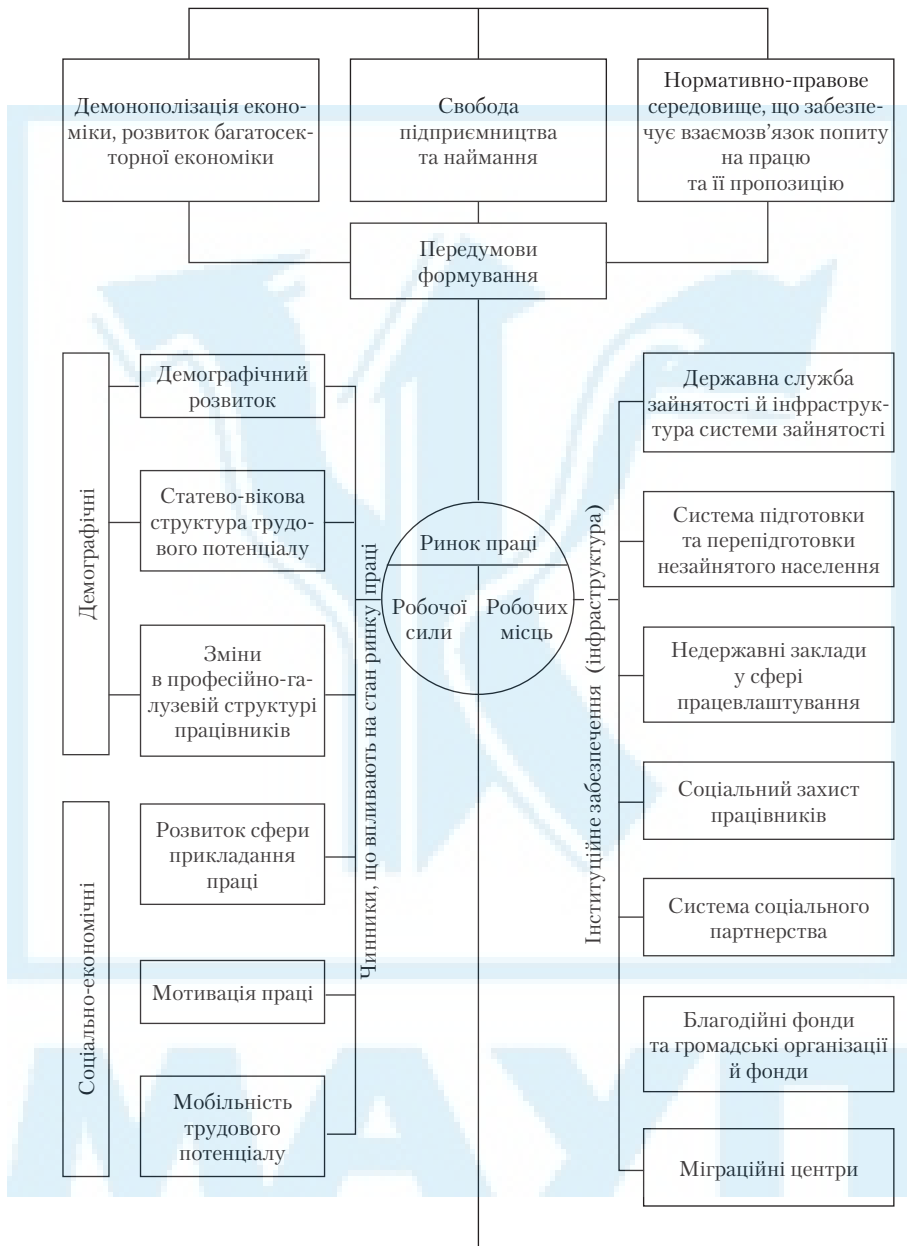
складова системи господарювання. Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де працює найманий працівник. Відносини, що при цьому виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави. З огляду на це економіці як перехідного, так і ринкового періоду відповідає адекватний ринок праці, що значною мірою втілює елементи створеної економічної моделі (рис. 10).

Як видно зі схеми, структура ринку праці дуже розгалужена та складна. Водночас цей ринок як елемент ринкової системи можна класифікувати за різними ознаками. Потрібно вивчати різновиди ринку праці, які можна певним способом класифікувати.

Класифікація дає змогу диференціювати ту саму сукупність за різними ознаками; вона базується на виявленні дії певного фактора чи групи факторів. Структурними ознаками класифікації ринку праці можуть бути територіальний, соціальний і професійний підходи, ланки суспільного виробництва, кількісне співвідношення покупців і продавців товару “робоча сила”, умови конкуренції, співвідношення попиту на робочу силу та її пропозицію.

**Територіальна ознака.** За територіальною (географічною) ознакою ринок поділяють на регіональний, чи внутрішній (місцевий), національний (у межах певної країни) і міжнародний та світовий. Схематично це можна подати так (рис. 11).

Основна відмінність внутрішнього та національного ринків від міжнародного полягає в тому, що на міжнародному ринку процес купівлі-продажу регламентовано законами та нормативними актами Міжнародної організації праці. Держава, суб’єкти якої беруть участь у міжнародному ринку, несе відповідальність за дотримання прийнятих конвенцій і рекомендацій, а також двосторонніх або багатосторонніх договорів стосовно працевлаштування громадян тієї чи іншої країни.



Закінчення рис. 10

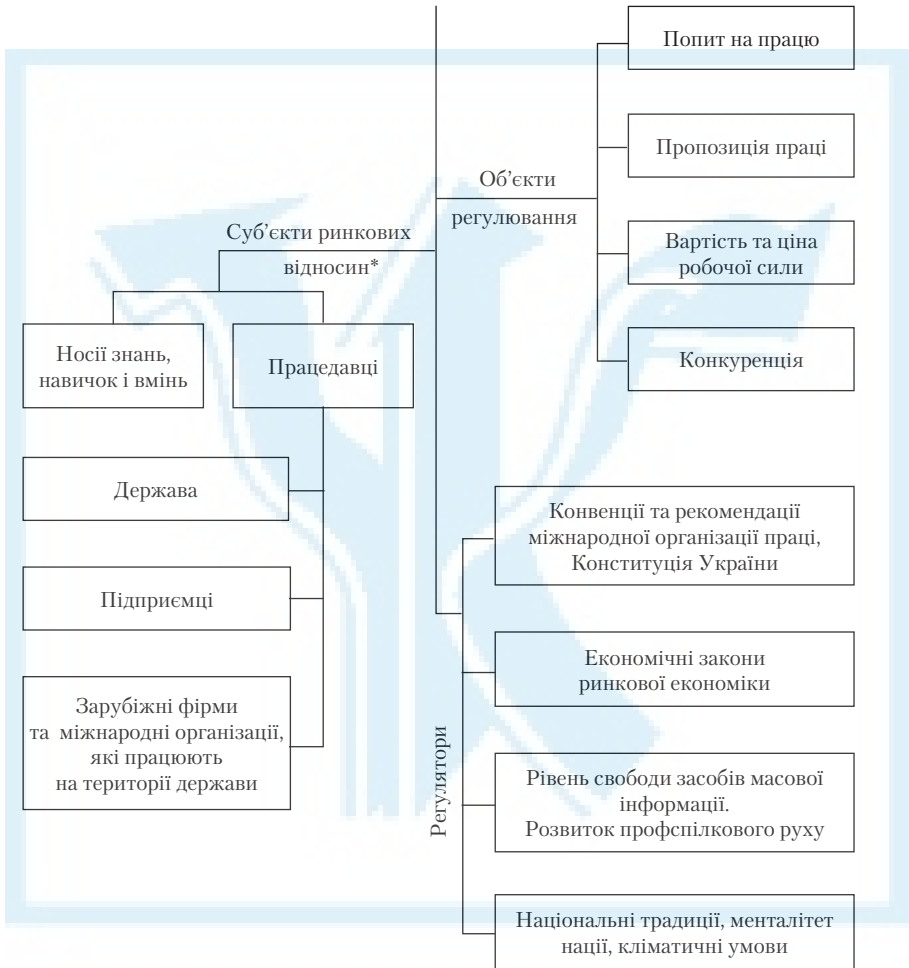
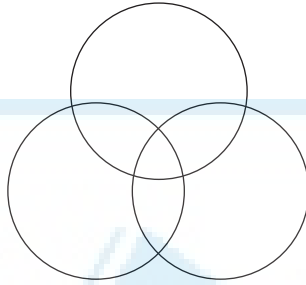






Рис. 10. Структура ринку праці

\* Останнім часом у літературі називають і третього суб'єкта — посередника, який працює на комісійних засадах. На думку автора, посередник належить не до суб'єктів ринку праці, а до його інституційного забезпечення (інфраструктури ринку праці).



**Рис 11. Класифікація ринків праці за обсягом:**

-  – умовна країна (територія кожної країни — це національний ринок);
-  – міжнародний ринок праці;
-  – внутрішній ринок праці;
-  – світовий ринок праці (об'єднує національні ринки праці всіх країн)

З огляду на ланку суспільного виробництва виокремлюють такі ринки праці:

- внутрішньофірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації тощо;
- галузевий (включає внутрішньофірмові ринки праці);
- регіональний (включає внутрішньофірмові, галузеві ринки праці);
- національний (включає регіональні ринки праці); цей тип ринку праці збігається з національним за територіальною ознакою.

За своєю економічною сутністю регіональний (внутрішній) ринок праці — це сукупність соціально-економічних відносин зі специфічними територіальними особливостями, за допомогою яких формуються попит на робочу силу та її пропозиція в межах регіону. Він являє собою сукупність високолокалізованих соціально-економічних процесів і відносин у сфері купівлі-продажу робочої сили, що формуються під впливом особливостей попиту й пропозиції кожного територіально-адміністративного утворення з урахуванням адекватних методів регулювання кон'юнктури ринку та процесів прийняття управлінських рішень.

Регіональні ринки неоднорідні. Так, за територіальною організацією сфери обігу можна виділити локальні (селищні) ринки в насе-

лених пунктах сільської місцевості, міські, обласні, міжрегіональні. Кожному виду ринку властиві відповідні інфраструктура з особливостями розміщення, розвитку та функціонування, а також місткість ринку, специфіка розв'язання проблем працевлаштування. Існує така класифікація регіональних ринків України (рис. 12).

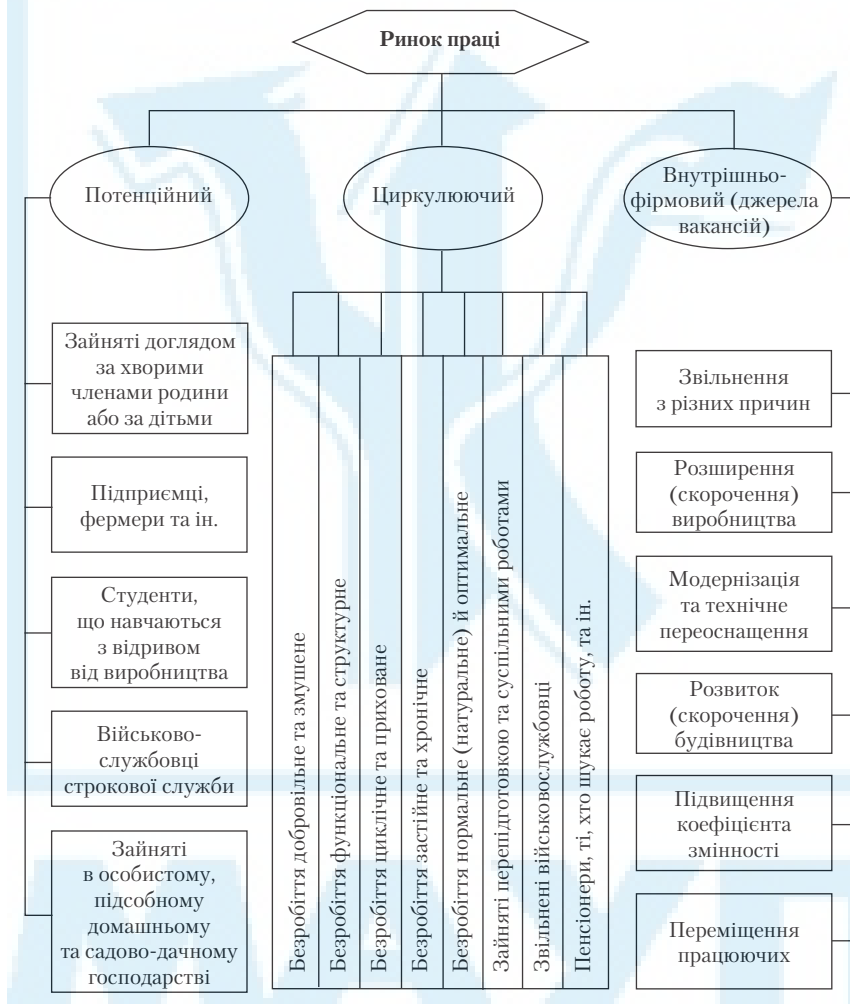


Рис. 12. Складові національного ринку праці



Велике значення для ефективного функціонування та розвитку регіональних ринків має налагоджена система обслуговування населення. Національний ринок також має деякі властивості регіонального, особливо це стосується його складової — циркулюючого ринку, який охоплює всі види безробіття, які мають місце в той чи інший період.

Національний ринок праці за ознакою структури господарства поділяється на ринок праці окремих регіонів, галузей економіки, окремих видів діяльності та груп підприємств із різними формами власності.

**Кількісна ознака.** Це кількість працедавців (виробників) і власників робочої сили, тобто учасників торгових угод. Залежно від кількісного співвідношення покупців та продавців товару “робоча сила” ринок праці, подібно до товарного, може мати різні форми: монополію, монопсонію, олігополію, поліполію (табл. 2).

Таблиця 2

Схема ринкових форм

Продавці	Пропозиція	Попит		
		Один	Кілька	Багато
Один	Двостороння монополія	Обмежена монополія	Монополія	
Кілька	Обмежена монополія	Двостороння олігополія	Олігополія (олігополія пропонування)	
Багато	Монопсонія (монополія попиту)	Олігопсонія (олігополія попиту)	Поліпольний ринок (досконала конкуренція)	

Кількісна ознака тісно пов’язана з рівнем конкуренції. Донедавна за умов адміністративно-командної економіки в Україні ринок праці мав форму монопсонії, за якої всім працівникам протистояв по суті один покупець — держава, що була єдиним власником засобів виробництва. У рамках державних підприємств держава диктувала умови наймання. Сучасному ринку праці властива поліпольна ринкова форма. Такий ринок виникає тоді, коли на ньому діє безліч продавців і покупців, тому частка кожного суб’єкта ринку мізерно мала для того, щоб впливати на загальну ситуацію.

Згідно з економічною теорією залежно від рівня конкуренції розрізняють чотири типи ринків: ринок чистої конкуренції, монопольної конкуренції, олігополістичний і ринок чистої монополії. Кожний із них має свої специфічні риси.

*Ринок чистої конкуренції* складається з безлічі продавців і покупців одного й того самого виду праці. Продавець робочої сили не в змозі правити ціну вище ринкової, бо покупці можуть вільно придбати потрібну робочу силу за ринковою ціною. Проблеми встановлення ціни для працедавця фактично не існує взагалі.

Повна протилежність ринку чистої конкуренції — *ринок монопольної конкуренції* — складається з безлічі покупців і продавців, що укладають угоди не за єдиною ціною, а в широкому діапазоні цін. Це пояснюється тим, що власники робочої сили пропонують працедавцям різні варіанти застосування своїх здібностей. Покупці готові платити різні ціни, тому що бачать відмінності в робочій силі. У боротьбі за якнайвищу заробітну плату працівникові також важливо мати можливість особисто презентувати свої знання, дипломи та практичні навички.

*Олігопольний ринок* складається з невеликої кількості продавців, дуже чутливих до цін своїх конкурентів. Олігополіст ніколи не може бути впевнений, що досягне якогось довгострокового результату за допомогою зниження ціни, зокрема й на робочу силу, оскільки конкуренти відразу ж підуть за ним. Розгортається боротьба за лідерство, що віддзеркалюється на якості товарів і послуг.

У будь-якому разі максимальний рівень ціни товару “робоча сила” залежить від попиту, а мінімальний — від витрат на неї. Ціна має цілком покривати всі витрати на робочу силу.

Ринок і конкуренція — антиподи монополізму, і впродовж багатьох років це єдина реальна сила, що перешкоджає тотальній монополізації економіки.

Залежно від умов конкуренції розрізняють ще такі ринки праці:

- необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок);
- обмеженої конкуренції (неповної конкуренції).

Виходячи за співвідношення попиту на робочу силу та її пропозицію вирізняють трудодефіцитні та трудонадлишкові ринки.

Кожній класифікації ринків властивий свій механізм ціноутворення залежно від співвідношення попиту та пропозиції. У певний період часу їм відповідають власні шкала та графіки попиту на робочу силу та її пропозиція.

**Організаційна ознака.** За цією ознакою ринки поділяють на організовані та неорганізовані. Приклад *організованого* ринку — біржі, ярмарки професій, регульовані чіткими, заздалегідь установленими

нормами. Якщо таких норм немає, ринки вважають *неорганізованими*, чи розпорощеними. Такий ринок представляють, зокрема, фірми, що за допомогою телефонного чи комп'ютерного зв'язку шукають роботу для клієнта.

**Ознака кольору.** Часто ринок незалежно від його суб'єктів і об'єктів розглядають у трьох площинах: “білий”, “сірий” або “чорний”. Саме так класифікують ринки, які суттєво відрізняються, але все ж достатньо сильно пов'язані між собою.

“*Білим*” називають звичайний ринок, до послуг якого найчастіше звертаються як юридичні, так і фізичні особи. Він приваблює гарантіями та усередненою ціною на робочу силу, яка склалась у місті (регіоні).

“*Сірий*” класифікують як ринок дефіцитних професій, на якому пропонують вакансії із зарплатами, які вищі за офіційну, визначену державними органами або великими фондами чи угодами між працевдавцями та посередницькою фірмою. В Україні “сірий” ринок набув найбільшого розвитку в перші 2–3 роки після обвалу економіки.

“*Чорний*” ринок нелегальний. Він дуже поширений у світі; характеризується високими зарплатами та великими можливостями придбання потрібної робочої сили. Це найцікавіший і найсуперечливіший сегмент ринку. Він надзвичайно жорстко конкурує із “сірим”, оскільки дуже гнучкий і мобільний.

**Професійно-кваліфікаційна ознака, чи ознака спеціалізації.** За нею ринок праці поділяють на ринки за професіями, спеціальностями та рівнем освіти.

**Ознака відкритості та фіксованості.** На *відкритому* ринку представлено все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку — населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної системи професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу за допомогою прямих контактів із підприємствами чи недержавними структурами працевлаштування.

До *прихованого* ринку належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте з великою ймовірністю можуть опинитися без роботи через зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Із цією ознакою тісно пов'язаний поділ ринку праці на зовнішній і внутрішній.

*Зовнішній* ринок охоплює відносини між продавцями та покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, області, міста, району. Зовнішній ринок орієнтується на географічне або професійне переміщення робочої сили. Вони виникають із приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності. Слід зауважити, що районний ринок зовнішній до внутріфірменного, обласний — зовнішній по відношенню до районного; регіональний — зовнішній до обласного, а національний — зовнішній до регіонального...

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також ті, що об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується чималою плинністю кадрів, тобто можна вільно переходити з одного місця роботи на інше.

На внутрішньому ринку відбувається рух кадрів. Рух по горизонталі — це перехід на інше робоче місце без зміни кваліфікації, підвищення в посаді, а по вертикалі — перехід на інше робоче місце з підвищенням у посаді чи на роботу, для якої потрібна вища кваліфікація. Розвиток внутрішнього ринку сприяє зменшенню плинності кадрів.

Зайнятість на внутрішньому ринку праці гарантовано більшою мірою, ніж на зовнішньому, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

Зовнішній і внутрішній ринки праці тісно пов'язані. У країнах із розвинутою економікою вони майже збалансовані.

**Ознака реєстрації.** За нею ринки праці поділяють на зареєстровані та незареєстровані.

**Ознака зайнятості.** За нею ринки праці поділяють на первинний та вторинний.

**Ознака гнучкості.** Розрізняють жорсткий і гнучкий ринок праці. Перший властивий адміністративно-командним системам управління, другий — перехідному періоду та періоду початкового розвитку ринкових відносин і їх формування.

Структурна перебудова економіки України в умовах регламентованого (жорсткого) ринку супроводжувалася кризовими явищами у виробництві, зростанням безробіття. Це призвело до формування гнучкого ринку праці, який можна характеризувати як форму пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки. А в 2008–2009 рр. — до економічної кризи, яка не тільки пов'язана зі спадом виробництва, дешевою нерухомістю, а й дорогими кредитами та мільйонами безробітних, які втратили джерела доходів...

Поняття гнучкого ринку праці виникло з розвитком глобалізації світової економіки та поглибленням розподілу праці. Такий ринок став результатом випереджального зростання чисельності робочої сили порівняно з усе більшою кількістю робочих місць і суттєвим підвищенням продуктивності, що збільшує безробіття у світі з усіма його негативними наслідками. Пошук способів розв'язання цієї проблеми й зумовив виникнення поняття “гнучкий ринок праці”. Такий ринок не став альтернативою безробіттю, однак дав змогу “пом'якшити” його, створити сприятливіші умови для тих верств громадян, які не були конкурентоспроможними на ринку праці. Він пропонує стандартні і гнучкі форми зайнятості.

Гнучкість ринку праці має такі складові:

- оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто змінення попиту, пропонування та цін, що виявляється відповідно в зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальна та професійна мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, що виявляється в гнучкому регулюванні обсягів виробленої продукції, у застосуванні нових форм організації виробництва та праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання та звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначених вимог додержуються, зокрема, запроваджуючи режими неповного робочого часу (скорочений робочий день), надомну працю, роботу за викликами та гнучкі режими робочого часу, а також наймаючи тимчасових працівників.

Усі типи ринків праці можна розглядати умовно й ізольовано, хоча всі вони пов'язані один з одним.

### 3. СКЛАДОВІ РИНКУ ПРАЦІ

Однією з головних історичних і економічних умов становлення загального товарного виробництва було перетворення здібностей людини до праці на товар. Робоча сила як сукупність фізичних і духовних складових людини, що використовуються нею в процесі створення благ і послуг, — це товар, який продають і купують на специфічному ринку робочої сили, що являє собою складову ринку праці.

Робоча сила — особливий товар, від виробничих якостей якого цілком залежить ефективність і конкурентність економіки, її можливості у створенні високосортних товарів і комфортних послуг, масштаби й темпи науково-технічних, інноваційних і організаційних перетворень. Тому підготовка й випуск на ринок праці освіченої та творчої активної робочої сили, забезпечення її кваліфікаційної й територіальної мобільності — одна з першооснов функціонування економіки. Що вищий загальний рівень розвитку економіки, що складніші проблеми їй доводиться розв'язувати, то більша потреба у висококваліфікованій робочій силі. У розвинених країнах світу в епоху НТР абсолютна більшість працедавців і державних органів прагнуть створити для такої робочої сили найкращі виробничі та життєві умови, гарантуючи по можливості й соціальну захищеність на ринку праці.

Робоча сила — ще й тому особливий товар, що саме вона зазвичай найбільше зацікавлена в розвитку власних творчих можливостей. Спільність інтересів товару “робоча сила” та його споживачів — найважливіша соціально-економічна риса ринкової економіки, що створює міцну соціально-політичну основу розвитку економіки та всього суспільного виробництва.

Кінцева мета ринку праці — це, по-перше, задоволення професійно-трудових і життєвих інтересів економічно активного населення, зокрема соціальний захист, і забезпечення економіки потрібними їй кадрами; по-друге, досягнення максимально повної та мінімально перериваної зайнятості, зважаючи на потребу в частковому робочому тижні, змінному графіку робочого дня тощо.

Методологічно невиправданим є звуження ринку праці до відносин між роботодавцями і власниками робочої сили з приводу найму

і використання праці. Сфера ринку праці охоплює всі фази відтворення робочої сили, функціонує на основі ринкових механізмів і є об'єктом державного регулювання, що створює передумови для спрямування його розвитку в напрямі соціальної орієнтації. Соціально орієнтований ринок праці являє собою систему соціально-економічних відносин, які визначають і регулюють відтворення робочої сили в умовах сталого економічного розвитку на основі прогресивних стандартів якості життя населення.

Цілі і характерні риси соціально орієнтованого ринку праці дали можливість визначити основні напрями та умови його становлення в Україні на основі процесів соціалізації, тобто створення державою умов і спрямування економічної діяльності суб'єктів ринку праці на забезпечення базових потреб населення на рівні прогресивних соціальних стандартів на основі високої ефективності економіки. Необхідне цілеспрямоване державне регулювання процесів соціалізації ринку праці на основі розробки відповідної Концепції та реалізації Державної і регіональних програм зайнятості, запровадження моніторингу соціально-економічних процесів на ринку праці.

Розвиток ринку праці в напрямі його соціалізації об'єктивно пов'язаний із забезпеченням повної, продуктивної та ефективної зайнятості населення.

Робочу силу, а точніше здібності людини до певного роду діяльності, продають і купують, тому що вона має вартість, яка складається з вартості благ і послуг, потрібних для існування працівника та його родини, відтворення робочої сили. Цей товар має й особливу споживну вартість — властивість виробляти більшу за власну вартість (цінності), тобто створювати додаткову вартість.

Розглянемо основні економічні категорії ринку праці.

*Трудові ресурси* — це здатна до трудової діяльності частина населення країни з певним рівнем фізичного розвитку, розумових здібностей і знань. До них відносять працездатне населення віком 16–59 років (чоловіків) і 16–54 років (жінок), а також зайняте в суспільному виробництві населення, старше й молодше зазначеного віку.

Зайняте населення — це активна частина трудового потенціалу країни, залучена до суспільного виробництва. Розрізняють поняття “зайняте населення”, “зайняте економічною діяльністю”, “зайнятість” взагалі та ще приблизно двадцять різноманітних видів зайнятості. Розглянемо перші два поняття.



*Зайняте населення* — це громадяни України, які проживають на території держави на законних підставах і належать до таких категорій:

- працюють за найманням на умовах повного чи неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні й за кордоном;
- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю;
- члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;
- обрані, призначені чи затверджені на оплачувані посади в органах державної влади, управліннях і громадських об'єднаннях;
- проходять службу в Збройних силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони та Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, а також альтернативну (невійськову) службу;
- проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва чи навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах.

*Зайняті економічною діяльністю* — це особи, які беруть участь у виробництві суспільних благ і наданні різних послуг, вступаючи у зв'язку з цим з іншими особами, групами осіб або товариствами у відносини, що стосуються їхніх доходів.

Згідно з міжнародною класифікацією є шість категорій зайнятого населення:

- наймані працівники (employees);
- працедавці (employers);
- члени виробничих кооперативів (members of producer's cooperatives);
- самозайняті (own account workers);
- члени сім'ї, які допомагають родичам у бізнесі (contributing family workers); раніше їх називали членами сім'ї, які працюють без оплати (unpaid family workers).

*Економічно активним населенням* називають сукупність осіб, потенційно здатних брати участь у виробництві матеріальних благ



і наданні послуг, створенні споживних вартостей. Сюди відносять зайнятих і тих, хто шукає роботу (безробітних). Інакше кажучи, це частка населення, що задіяна у виробництві та пропонує свою працю для виробництва товарів і послуг і зорієнтована на максимальну участь у господарському житті країни та міжнародному поділі праці.

*Безробітними* вважають осіб, які не мають у даний момент роботи, але, перебуваючи в працездатному віці, бажають одержати її, а також осіб, які шукають роботу й готові стати до неї, якщо знайдуть підходящу. Отже, безробітні — це ті, які офіційно зареєстровані в службі зайнятості.

*Зайнятість* виникає там, де закінчується ринок праці, оскільки товар “робоча сила” залишає ринок праці та починає брати участь у суспільному виробництві. Ринок праці утворюють не тільки безробітні (які, безумовно, є його частиною), а й ринок робочих місць і відповідна інфраструктура. Ринок праці може розширюватися внаслідок ряду причин, але основна — це вивільнення зайнятих і їх повернення на нього.

На зайнятість населення, ринок праці та безробіття в Україні в ході економічних перетворень впливають насамперед такі фактори:

- розірвання господарських зв'язків унаслідок того, що колишні союзні республіки здобули незалежність;
- порушення єдиного економічного простору;
- регіональна політика й міграційні процеси;
- лібералізація цін;
- інфляція;
- конверсія військово-промислового комплексу (ВПК);
- відсутність належного прогнозування потреб ринку праці у працівниках у професійному розрізі;
- скорочення виробництва та часткова переорієнтація на зарубіжні товари;
- невиважена і в ряді випадків помилкова податкова політика;
- розвиток різноманітних форм господарювання;
- низька якість вироблюваної продукції, її неконкурентоспроможність і як наслідок низька продуктивність праці;
- недостатня узгодженість діяльності підприємств із стратегією розвитку держави;
- вади господарського та трудового законодавства;

- кардинальні структурні перетворення в економіці — широко-масштабний перерозподіл працівників між двома найбільшими сферами праці: матеріальним виробництвом і невиробничими галузями;
- неналежна соціальна політика та ін.

На рівень економічної активності населення істотно впливає демографічна ситуація, зокрема скорочення трудових ресурсів. Для України цей фактор дуже важливий, бо несприятлива демографічна ситуація негативно позначається на віковій структурі населення — прискорюється старіння нації (на одного працездатного віку припадає приблизно 0,7 пенсіонера), зменшується частка молоді непрацездатного віку. Усе це знижує мобільність робочої сили, її пристосованість до динамічних умов ринку праці, тому лише внаслідок демографічного чинника втрати ВВП коливаються в діапазоні 3–5 %.

Найважливіший чинник пропозиції праці — рівень реальної заробітної плати. Її підвищення стимулює пропозицію праці, бо в час, витрачений не на роботу, людина може більше споживати, і це спонукає її працювати — діє так званий ефект заміщення. Однак це відбувається лише до певної межі. Коли за менших витрат часу людина одержує більші доходи, вона може працювати не так ретельно, і тоді пропозиція праці може почати скорочуватися — настає ефект доходу. Проте в довгостроковому періоді можна вважати, що крива пропозиції постійно зростає.

Важлива умова формування ринку праці — мобільність робочої сили. Якщо в якійсь галузі для залучення більшого обсягу праці встановлюють вищий рівень її оплати, зайняті в інших галузях звільняються з роботи й переходять у цю галузь на більш високооплачувану роботу. Це, зрозуміло, призводить до вивільнення робочої сили з інших галузей і до зменшення обсягів виробництва в них. Отже, названа умова перетворює ринок праці на одну з найважливіших сполучних ланок між різними галузями економіки, від якої суттєво залежить збалансованість економіки та стабільність розвитку держави.

Як один із факторів пропозиції праці можна розглядати трудовий потенціал — частину населення країни, здатну до певного виду трудової діяльності. Іншими словами, це наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем та іншими якісними характеристиками.

Пропозиція робочої сили являє собою контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцеві свою здатність до праці, свій трудовий потенціал в обмін на життєві блага. На неї впливають такі чинники: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки та перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів і послуг тощо.

Власник робочої сили — працездатна людина, працівник з певним трудовим потенціалом, який формує пропозицію цього товару на ринку. Пропозиція робочої сили, як і будь-якого товару, має кількісний і якісний прояв. Кількісний вираз пропозиції робочої сили — чисельність працівників, їх поділ за родом діяльності, професіями, кваліфікацією, освітою й іншими специфічними кількісними характеристиками.

Показники пропозиції робочої сили використовують для того, щоб характеризувати чисельність і склад осіб, які звернулися до служби зайнятості. Для аналізу пропозиції робочої сили застосовують абсолютні показники (щодо чисельності тих, хто звернувся до служби зайнятості), і відносні, що характеризують інтенсивність звернень (відношення загальної чисельності зареєстрованих до економічно активного населення працездатного віку чи зайнятого), зокрема в окремих групах.

Для вивчення складу осіб, які звернулися до служби зайнятості, тобто пропозиції робочої сили, у статистиці ринку праці їх групують за такими ознаками:

- статтю й віком;
- професією й освітою;
- причиною звернення;
- причиною незайнятості.

Масштаби пропозиції робочої сили на ринку праці можна оцінити двома методами:

- перший ґрунтується переважно на демографічних оцінках чисельності та складу працездатного населення, скоригованих відповідними статеві-віковими рівнями трудової активності; такі оцінки одержують за даними перепису населення чи соціологічних досліджень і результатами аналізу регіональної економічної ситуації;
- другий метод полягає в оцінюванні чисельності працеективного населення як суми зайнятих (за даними статистичної звіт-

ності) та зареєстрованих службою зайнятості незайнятих громадян.

У країнах, де статистичний облік достатньо якісний, чисельність робочої сили визначають як суму чисельності зайнятих і безробітних. В Україні ж рівень реєстрації безробітних, за оцінками експертів, не перевищує 10–15 % їх реальної чисельності, тому про такий підхід не може бути й мови, бо реєструються тільки ті, хто вважає себе не здатним працевлаштуватися самостійно чи взагалі розраховує лише на допомогу у зв'язку з безробіттям.

Конкурентоспроможні особи прагнуть знайти нове робоче місце самостійно, і їх частка в загальній сукупності незайнятих досить велика. Групи незайнятих можна визначити, виходячи з масштабів плинності кадрів або з результатів аналізу економічних характеристик діяльності окремих галузей економіки чи регіональних комплексів. Обидва методи дають змогу кількісно виміряти лише контингент працерактивного населення без відповідного коригування згідно з бажаним режимом праці.

Кількісний і якісний аспекти робочої сили тісно взаємопов'язані, адже дуже важлива вартість цього товару, тобто сукупність витрат на створення робочої сили індивіда, формування його фізичних і духовних здібностей до праці. Ці здібності можуть бути найрізноманітнішими за рівнем і якістю. Вони утворюють різні форми людського капіталу. Вартість і цінність цього капіталу у різних працівників різна залежно від витрат праці, засобів і сил, витрачених на його створення. Отже, вартість робочої сили як товару в кінцевому підсумку полягає в цінності, альтернативній вартості сукупного людського капіталу в суспільстві, який являє собою сформований і розвинений завдяки інвестиціям і нагромадженій людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій. Людина цілеспрямовано використовує його в якійсь галузі економічної діяльності. Людський капітал сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому зумовлює збільшення доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Дуже важливо сформувати поняття ціни робочої сили, що потребує визначення її вартості. В економічній літературі автори по-різному трактують цю категорію. Найпоширеніший марксистський підхід, згідно з яким вартість робочої сили, виражена в грошах, набирає форми ціни робочої сили (заробітної плати), матеріальний зміст якої — кількість життєвих благ, потрібних для відтворення

робочої сили працівника та членів його сім'ї, тобто вартість робочої сили являє собою її відтворювальний мінімум. Другий підхід, відповідно до теорії загальної рівноваги, полягає у визначенні вартості послуг робочої сили (заробітної плати) за умов рівноваги попиту й пропозиції на основі її граничної продуктивності, тобто вкладу у виробництво певного продукту.

В інструкції щодо визначення вартості робочої сили, затвердженій наказом Міністерства статистики України № 131 від 29.05.97, зазначено, що “вартість робочої сили — це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили”, тобто йдеться про реальну вартість робочої сили, яка являє собою ширше поняття порівняно із заробітною платою.

Однак поки що вартість робочої сили, цінність людського капіталу в грошовій формі виявляється через *заробітну плату*. Як ціна робочої сили вона відрізняється від ціни будь-якого іншого товару, бо являє собою винагороду, обчислену зазвичай у грошовому виразі. Її згідно з трудовим договором власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Ціна будь-якого товару — це пряма грошова форма його вартості, тобто вартісний вираз цінності товару в грошах, а заробітна плата — не пряма, а перетворена форма вартості робочої сили. Її перетвореність полягає у відмінності сутності та прояву. Заробітна плата — це ніби ціна праці, але насправді товаром є не праця, а лише здібність до неї певної людини. На момент угоди між підприємцем і працівником праці ще немає.

Якби заробітна плата була ціною праці, то працівникові оплачували б усю працю, витрачену впродовж робочого дня. Насправді ж він одержує плату лише за необхідну працю, тобто ту, що утворює вартість робочої сили, а додаткову працю, завдяки якій створюється додаткова вартість, не оплачують. Окрім того, якби зарплата включала оплату всієї вартості, створеної працею, то не було б споживної вартості робочої сили. У такому разі робоча сила не була б складовою ринку праці, бо не було б і ринку робочої сили.

Нарешті, заробітна плата як ціна специфічного товару не просто підтверджує факт переходу вартості товару з рук продавця в руки покупця, а й створює між ними певні соціально-економічні відноси-

ни щодо найманої праці. Заробітна плата через товарний обіг робочої сили виражає відносини найманої праці в суспільстві. Отже, вона являє собою перетворену форму вартості й ціни робочої сили, бо змінює реальні виробничі відносини, які сама породжує.

*Попит на робочу силу* як товар виявляють підприємці, фірми, організації, установи, тобто всі фізичні та юридичні особи, які використовують її в процесі своєї діяльності. Його можна означити як суспільну платоспроможну потребу в ній. Він залежить від обсягу та структури суспільного виробництва, рівня продуктивності праці, кон'юнктури ринку капіталу, товарів і послуг, ціни робочої сили, правових норм, що регламентують її використання, та інших умов.

Абсолютні характеристики попиту на робочу силу такі:

- кількість підприємств, що надали відомості про потребу в робочих місцях;
- облікова чисельність працівників цих підприємств;
- кількість вільних робочих місць і вакантних посад;
- кількість новостворених робочих місць;
- кількість робочих місць, заброньованих для п'ятивідсоткових квот.

Показники попиту на робочу силу використовують для вивчення чисельності та складу вільних робочих місць і вакантних посад, про які є інформація в службі зайнятості.

Для визначення кількості та складу вільних робочих місць і вакантних посад у статистиці ринку праці застосовують групування за галузями народного господарства та формами власності підприємств. Співвідношення показників попиту й пропозиції характеризує навантаження на вільні робочі місця, можливість працевлаштування незайнятого населення та кон'юнктуру ринку праці.

Кон'юнктура ринку праці формується під дією різних факторів. Вона може бути врівноваженою, хронічно праценадлишковою чи працедефіцитною. У реальному економічному житті важко досягти рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили.

У порівняльному аналізі ринків праці кон'юнктуру можна характеризувати ланцюговими та базисними темпами приросту.

На ринку робочої сили існує такий самий класичний трикутник, як на ринку звичайного товару: пропозиція, попит і ціна. Основа ціни цього товару — його альтернативна вартість, але під впливом співвідношення пропозиції та попиту ціна робочої сили коливається.

Співвідношення пропозиції та попиту на ринку робочої сили не таке, як на ринку звичайного товару, тому що в обігу робочої сили як товару закон пропозиції та попиту діє інакше. На ринку звичайних товарів пропозиція товару прямо залежить від його ціни, а залежність між ціною товару та попитом на нього обернена. Що ж до пропозиції робочої сили та попиту на неї, то на них впливають ефекти заміщення масштабу й доходу. Часто для оцінки стану ринку праці використовують павутиноподібну модель ринку, яка була вперше розроблена Вальрасом і яка показує затухаючі коливання попиту і пропозиції, в результаті яких формується рівновага. Вона дає змогу дослідити сталість цін та обсягів товару “робоча сила” на ринку. Тому її ще іноді називають “динамічна спіраль”.

З метою більш глибокого аналізу стану ринку праці та дослідження його динаміки застосовують його сегментацію, тобто під різним кутом зору аналізують його стан і структуру.



## 4. СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці обмежено певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні й інші параметри. Сегментація ринку праці — це його поділ, розбиття на окремі групи за певними критеріями залежно від поставленої мети (вивчення, аналізу чи управління).

*Сегментація ринку праці* — об'єктивно зумовлений процес його структуризації, за якого під впливом політико-економічних і соціальних факторів розвитку суспільства виникає потреба його поділу на окремі субринки чи сегменти, які різняться характеристиками та правилами поведінки, з огляду на особливості кожної категорії працівників.

Сегментація базується на виявленні комплексного впливу багатьох різномірних факторів на ринок праці. Вона залежить від способу включення робочої сили до процесу виробництва, її координації й оцінювання. Виходячи з цього виокремлюють первинний і вторинний ринок праці.

Можуть бути такі ознаки сегментації:

- територіальне положення (регіон, район тощо);
- демографічні характеристики (статеві-віковий і сімейний склад населення);
- соціально-економічні характеристики (рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо);
- економічні критерії (поділ покупців за формами власності, їхнім фінансовим станом, рівнем матеріальної забезпеченості та ін.);
- психологічні показники (особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо);
- поведінкові характеристики (мотивація зайнятості та ін.).

Усі ознаки можна об'єднати в три групи: професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну.

Найбільшу увагу приділяють професійному складу людей — учасників ринку праці. Їх групують так:

- законодавці, вищі державні службовці, керівники;
- професіонали;



- фахівці;
- технічні службовці;
- працівники сфери обслуговування та торгівлі;
- кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- кваліфіковані робітники з інструментом;
- оператори та складальники устаткування й машин;
- особи, які мають найпростіші професії;
- особи без професії.

Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, виникає надлишок робочої сили, тобто безробіття, а в іншому разі — дефіцит робочої сили з усіма відповідними наслідками.

Різниця у співвідношенні попиту й пропозиції за професійно-кваліфікаційними, галузевими та статево-віковими групами зумовила поділ ринку праці на сегменти, що різняться передусім ступенем забезпеченості робочими місцями.

У 1998 р. І. Л. Петрова вперше запропонувала методика розробки сегментаційних моделей ринку праці. Ця методика базується на таких кроках:

- визначенні характеристик економічної поведінки та соціального становища працівників за різними кваліфікаційними ознаками;
- виявленні суспільних якостей працівників різних кваліфікаційних груп щодо подібності тих соціально-економічних відносин, у які вони вступають на ринку праці;
- виявленні відмінностей між працівниками за обраними критеріальними ознаками;
- виділенні у соціально-економічній структурі ринку праці сегментів, попри зовнішні відмінності, мають суттєві стійкі ознаки внутрішньої подібності.

Для реалізації цієї методики застосовано методи теорії нечітких множин, за допомогою яких можна з'ясувати ступінь належності певного елемента ринку праці певному сегменту, котрий, унаслідок нечіткості своїх меж, являє собою нечітку підмножину ринку праці. Критеріальні ознаки сегментації (способи включення, координації й оцінювання праці) подано як складені лінгвістичні змінні, а як їх компоненти взято оцінки показників використання робочого часу, співвідношення попиту на працю та її пропозицію, а також типи, рі-

вень і спосіб утворення доходів. Сегментаційні моделі ринку праці, побудовані за такою методикою, математично можна описати так:

$$E = \sum_{i=1}^m A_i,$$

$$A_i = \{(a_1 \mu_A(a_1)), (a_2 \mu_A(a_2)), \dots, (a_m \mu_A(a_m))\}, a_j \in E,$$

де  $E$  – сукупність елементів (осіб, працівників) ринку праці;  $m$  – кількість сегментів ринку праці;  $A_i$  – певний сегмент ринку праці, підмножина множини  $E$ ;  $a_j$  – окремий представник ринку праці;  $\mu_A(a_j)$  – ступінь належності представника  $a_j$  до певного сегмента ринку праці за обраними критеріями.

Унаслідок застосування зазначеної методики запропоновано авторську модель соціально-економічної сегментації ринку праці. На відміну від західних, вона не дуалістична, а троїста, бо охоплює такі категорії зайнятих:

- 1) в офіційній економіці;
- 2) паралельно в офіційній і неофіційній економіці;
- 3) лише в неофіційній.

У межах троїстої моделі сегментації українського ринку праці виявлено сім сегментів:

- 1) зайняті в офіційній економіці:

- підприємці, менеджери, представники дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку;
- висококваліфіковані спеціалісти, праця яких користується попитом у сучасному виробництві;
- представники професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня зі спадним або нульовим попитом на працю – контингент приховано безробітних;
- працівники, які через різні обставини не можуть знайти постійне місце роботи; маргінальні групи населення;

- 2) зайняті одночасно в офіційній і неофіційній економіці:

- особи, які працюють на засадах вторинної зайнятості чи одержують нелегальні доходи та привілеї щодо оподаткування на основному робочому місці;

- 3) зайняті в неофіційній економіці:

- особи, які зайняті нелегальною діяльністю;
- представники різних видів самозайнятості населення (неформальної діяльності).

Основні відмінності між сегментами полягають саме у способах включення робочої сили до трудового процесу, координації праці та її оцінювання. За цими критеріями описано сегменти українського ринку праці та визначено ступінь належності до них різних груп працівників (табл. 3):

Таблиця 3

**Сегментаційна модель українського ринку праці**

Сегмент	Критеріальні ознаки українського ринку праці		
	Спосіб включення робочої сили до процесу праці	Спосіб координації праці	Оцінювання праці
1	2	3	4
1	Робота за наймом на основі тривалих контрактів або договорів, робота на власному підприємстві чи такому, де є своя частина власності	Спрямованість праці на задоволення потреб, зумовлених ринком. Переважання управлінських функцій у діяльності, наявність елементів самоуправління. Висока конкурентоспроможність	Великі доходи. Поєднання різних форм доходів: заробітної плати, відсотків, дивідендів, участь у прибутку фірми
2	Достатня гарантія зайнятості на основі тривалих контрактів, договорів, ліцензій і патентів. Високий статус працівників на підприємстві. Захищеність від масових звільнень	Регулювання зайнятості на основі співвідношення попиту на продукцію чи послуги праці цього контингенту та їх пропозицію, розвитку конкуренції та зміцнення конкурентоспроможності завдяки високому професіоналізму та якості продукції чи послуг праці	Доходи, більші за середні в економіці. Стабільність доходів, зумовлена стабільністю роботи підприємства та попитом на послуги праці
3	Зайнятість нестабільна. Можливе безробіття та перехід працівників на іншу роботу. Плинність кадрів. Часто робота неповний робочий час за короткостроковими угодами чи сумісництвом в інших місцях	Низький попит на працю цього контингенту, підтримка зайнятості державними дотаціями. Низька конкурентоспроможність. Виконавчі, переважно допоміжні, функції в процесі праці	Невелика заробітна плата, її неповна та нерегулярна виплата. Застосування державних пільг і допомоги

1	2	3	4
4	Нестабільна зайнятість, неповний робочий час, короткострокові трудові угоди, труднощі в працевлаштуванні, дискримінаційні обмеження в прийманні на роботу	Нульовий попит на послуги праці. Регулювання руху на ринку праці з участю держави та самостійний пошук роботи	Низькі, нестабільні, часто випадкові доходи
5	Однчасна участь в офіційній і неофіційній економіці	Координація на основі поєднання механізмів ринкового регулювання, державного втручання та “законів” тіньового ринку	Поєднання доходів від офіційної зайнятості з додатковими джерелами нелегальних доходів
6	Утворення неформальних угруповань для нелегального бізнесу	Груповий характер діяльності, регульованої законами тіньового ринку із застосуванням рекету, пограбувань, шантажу тощо. Брак контролю з боку держави	Високі доходи, зумовлені ризиком, із порушенням чинного законодавства
7	Самозайнятість у різних формах вияву (особисте підсобне господарство, репетиторство, економічний туризм, валютні махінації тощо)	Індивідуальний характер діяльності. Робота на свій страх і ризик	Доходи, достатні для виживання в перехідному періоді. Недостатній соціальний захист

Сутність поданої моделі полягає в тому, що за допомогою певних науково обґрунтованих критеріїв (характеристик способів включення, координації та оцінювання праці) визначають належність певної групи працівників до конкретного ринку праці. За оцінками автора, міжсегментні пропозиції становлять 2 : 6 : 6 : 2 : 7 : 3 : 5.

Найважливіші сегменти українського ринку праці — третій і четвертий: приховано безробітні та маргінальні групи. До останніх зараховують таких осіб:

- зайнятих неефективно, з виражено спадним попитом на працю;
- тих, котрі втратили зайнятість і відчувають труднощі у її відновленні;

- осіб, які не мають роботи й не намагаються знайти її (зневірені).

Є такі критерії маргіальності цих груп:

- нестабільна, неповна зайнятість або вилучення із суспільного виробництва;
- брак ринкового регулювання (оскільки попиту на таку працю немає) і ускладнення державного регулювання через неповну зареєстрованість;
- низькі, нестійкі, часто випадкові доходи.

На українському ринку праці існують такі тенденції маргіналізації:

- абсолютне та відносне збіднення все більшої частки маргіального прошарку;
- пасивно-негативне ставлення влади до маргіальних груп і байдужа зворотна реакція;
- поєднання самоадаптаційних і саморуйнівних механізмів стратегії виживання маргіалів.

Для цілеспрямованого регулювання ринку праці та найбільшої галузі економіки — промисловості — потрібно мати об'єктивне уявлення про його початковий стан. Загальний стан ринку праці можна визначити, оцінивши його збалансованість. У свою чергу, баланс ринку праці оцінюють за допомогою співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією.

У визначенні балансу праці переважає підхід, що ґрунтується на оцінюванні динаміки попиту на робочу силу та її пропозиції, насамперед співвідношення між вільними робочими місцями та кількістю громадян, які шукають роботу в промисловості. Іноді, характеризуючи ринок праці, використовують тільки дані про кількість безробітних. При цьому багато фахівців роблять акцент на тому, що потрібно забезпечити повну зайнятість і реалізацію конституційного права на працю та соціальний захист від безробіття.

Загальну характеристику ринку праці та його масштаби можна звести до прогнозів щодо вивільнення працівників, чисельності молодих фахівців, які закінчують навчання та готові стати до праці, а також чисельності безробітних, кількості вільних робочих місць, зокрема новостворених, тощо.

У загальному вигляді баланс ринку праці можна подати так:

$$K = Z + N,$$

де  $K$  – загальна чисельність працездатних, чол.;  $Z$  – кількість зайнятих за галузями та професіями, чол.;  $N$  – чисельність незайнятих, чол.;

$$Z = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m Z_{ij},$$

де  $i = 1, \dots, n$  – кількість галузей промисловості;  $j = 1, \dots, m$  – кількість професій;

$$N = O + I,$$

де  $O$  – чисельність незайнятих, які звернулися до служби зайнятості, чол.;  $I$  – чисельність незайнятих, які не звернулися до служби зайнятості, чол.;

$$O = k \sum_{j=1}^m B_j,$$

де  $k$  – коефіцієнт співвідношення тих, хто звернувся до служби зайнятості, та безробітними (їх наявність зумовлена інертністю системи обліку та реєстрації); за оцінками Державного комітету статистики України він дорівнює 1...6;  $B_j$  – чисельність безробітних за професіями.

Отже,

$$K = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m Z_{ij} + k \sum_{j=1}^m B_j + I.$$

Попит на робочу силу на ринку праці в промисловості можна подати так:

$$P^v = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m P_{ij}^v,$$

де  $P_{ij}^v$  – кількість вільних робочих місць і вакансій за галузями та професіями.

Щоб оцінити збалансованість регіонального ринку праці, слід було б розглядати співвідношення  $P^v \Leftrightarrow N$ , але, оцінюючи збалансованість ринку праці в промисловості, можна розглядати й співвідношення  $P^v \Leftrightarrow O$ . Це зумовлено тим, що в цьому разі немає потреби брати до уваги складову  $I$ , бо ця частина працівників знаходить роботу самостійно й не претендує на вільні робочі місця.

Отже, баланс ринку праці в промисловості має вигляд:

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m P_{ij}^v \Leftrightarrow k \sum_{j=1}^m B_j.$$

Ринок робочої сили не потребує додаткової сегментації за галузями, позаяк він може сам сегментуватися за професіями та групами професій, які є в певній галузі. Крім того, наймасовіші професії є в багатьох галузях промисловості й інших галузях економіки. Управління ринком робочої сили має ґрунтуватися на його професійній структурі та соціально-економічних чинниках виходу на нього.

Сегментацію осіб, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до служб зайнятості, можна формалізувати так:

$$O = O^1 + O^2 + O^3 + O^4,$$

де  $O^1$  — вивільнені та звільнені за власним бажанням, чол.;  $O^2$  — випускники навчальних закладів, чол.;  $O^3$  — демобілізовані з армії та звільнені з міст позбавлення волі, чол.;  $O^4$  — особи, що більше року не працювали, чол.

З усіх груп для промисловості найпривабливіші дві перші, тому що найчастіше до них відносять осіб, які мають професії та не втратили кваліфікаційних і соціально-адаптаційних властивостей. При цьому початкову професійну структуру пропозиції робочої сили на ринку праці промисловості можна коригувати відповідно до галузевого попиту.

Що ж до економіки в цілому, то показники ринку праці на прогностичний період визначають за допомогою балансового методу. Баланс ринку праці відображає взаємодію таких процесів:

- формування пропозиції робочої сили (її знаходження);
- формування попиту на робочу силу (визначення можливостей працевлаштування незайнятих громадян);
- визначення (внаслідок різниці попиту й пропозиції) чисельності безробітних на кінець періоду.

Методологічна схема прогнозування ринку праці складається з таких стадій:

1) аналіз формування ринку праці за попередній період з урахуванням таких аспектів:

- тенденцій розвитку ринку праці;
- змін у структурі окремих джерел його формування;

- набуття чинності законодавчими актами, що регулюють попит на робочу силу та її пропозицію;
- ефективності роботи служби зайнятості з питань працевлаштування;

2) прогнозування змін у динаміці та структурі ринку праці з огляду на вплив окремих чинників і визначенням орієнтирів зміни окремих джерел формування попиту на робочу силу та її пропозиції;

3) прогнозування обсягів пропозиції робочої сили та попиту на неї, визначення кількості незайнятих і рівня безробіття.

Прогнозування показників попиту на робочу силу та її пропозицію на ринку праці базується передусім на економіко-статистичному аналізі наявних тенденцій розвитку ринку праці та врахуванні таких прогнозних макроекономічних показників:

- валового внутрішнього продукту;
- трудових ресурсів;
- загального обсягу інвестицій з усіх джерел фінансування;
- основних фондів і їх структури за формами власності.

Попит на робочу силу та її пропозицію на ринку праці прогнозують у межах окремих джерел їх формування.

Обсяг пропозиції робочої сили визначають за сукупністю таких показників:

- зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю на початок року;
- вивільнені з галузей економіки;
- випускники навчальних закладів;
- раніше зайняті в домашньому господарстві;
- інші категорії незайнятого населення.

Попит на робочу силу обчислюють як суму таких даних:

- потреба у працівниках для зайняття вільних робочих місць, вакантних посад;
- потреба у працівниках для комплектування новостворених робочих місць.

Прогнозуючи джерела формування ринку робочої сили, багато уваги приділяють показнику вивільнення робочої сили з галузей економіки за умов прискорення процесу реформування економіки, який може суттєво перевищувати темпи розвитку сфери прикладання праці.

На вивільнення працівників із галузей економіки впливає комплекс чинників, властивих конкретному етапу цього процесу та зумов-



лених здебільшого структурними зрушеннями в економіці внаслідок таких процесів:

- ліквідації підприємств, установ;
- реорганізації;
- перепрофілювання;
- скорочення чисельності персоналу;
- звільнення за власним бажанням;
- звільнення за порушення трудової дисципліни.

У прогнозуванні пропозиції робочої сили головне – визначити очікувану кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які мають звернутися на біржу праці (звертаються не всі незайняті).

Узявши до уваги особливості періоду реформування та започаткування економічного зростання в прогнозному періоді, можна передбачати підвищення частки незайнятих.

Структуру пропозиції робочої сили прогнозують з огляду на тенденції розвитку його окремих джерел і чинників, що діятимуть у прогнозному періоді.

Дещо складніше прогнозувати попит на робочу силу, який поєднує в собі потребу в працівниках для зайняття вільних робочих місць, вакантних посад і новостворених робочих місць. Цю потребу визначають, беручи до уваги чинники ринкових перетворень, структурної перебудови, приватизації та реструктуризації, пов'язаних з такими макроекономічними показниками, як ВВП, загальний обсяг інвестицій з усіх джерел фінансування, стан і структура основних фондів за формами власності.

У розрахунковому балансі ринку праці попит на робочу силу відображають як показник працевлаштування, що уособлює задоволений попит. У цьому показнику враховано й потребу в працівниках для заміщення вільних і новостворених робочих місць, й інші напрями працевлаштування. Оскільки не всім, хто звертається до служби зайнятості, надають допомогу з працевлаштування, певну частку незайнятих громадян знімають з обліку після закінчення виплати страхової суми. Цю кількість осіб визначають з огляду на тенденції зміни її співвідношення з обсягом пропозиції робочої сили. У перспективі ця категорія громадян зменшуватиметься.

Рівень безробіття визначають як відношення чисельності безробітних на кінець періоду до чисельності працездатного населення працездатного віку.

У розрахунках ринку праці використовують дані статистичної звітності, зокрема форми 1-ПН, 2-ПН (працевлаштування) “Звіт про працевлаштування та зайнятість населення, що звернулося до служби зайнятості”. Перелік основних вхідних і розрахункових показників, потрібних для складання балансу ринку праці, наведено в табл. 4 та 5, алгоритми обчислення показників балансу ринку праці викладено в табл. 6, зразки форми балансу ринку праці наведено в табл. 7.

Таблиця 4

**Статистичні дані звітності,  
використовувані для складання балансу ринку праці**

Показник	Умовне позначення	Джерела інформації
Чисельність зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю на початок року, тис. чол.	$Ч_n$	Статзвітність, форма 2-ПН (працевлаштування), розділ I, р. 01, гр. 1
Чисельність зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю у звітному періоді, тис. чол.	$Ч_n$	р. 01, гр. 4
Зокрема:	$Ч_n^1$	р. 06, 10, 11, гр. 4
• вивільнені з галузей економіки	$Ч_n^2$	р. 14, 15, 16, гр. 4
• випускники навчальних закладів	$Ч_n^3$	р. 18, гр. 4
• раніше зайняті в домашньому господарстві	$Ч_n^4$	р. 12, 13, 17, 19, 20, гр. 4
• інші категорії незайнятого населення		
Потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад, тис. чол.	$M$	Розділ VII, р. 01, гр. 2
Потреба в працівниках для комплектування новостворених робочих місць, тис. чол.	$M_c$	Розділ VII, р. 01, гр. 13
Працевлаштовано незайнятих громадян (задоволений попит), тис. чол.	$Ч_{np}$	Розділ I, р. 01, гр. 10
Знято з обліку, тис. чол.	$Ч_o$	Розділ I, р. 01, гр. 7
Чисельність незайнятих на кінець періоду, тис. чол.	$Ч_k$	Розділ I, р. 01, гр. 13
Із них – безробітні, тис. чол.	$Ч_6$	Розділ IV, р. 01, гр. 13

## Баланс ринку праці (розрахункові показники)

Показник	Умовне позначення	Формула обчислення
Обсяг пропозиції робочої сили, тис. чол.	$P$	$Ч_n + Ч_n$
Темп зростання (зниження) окремого показника, %	$\Pi_i$	$(\Pi_i^1 / \Pi_i^0) \cdot 100$
Структура пропозиції робочої сили за джерелами її формування, %	$D_n$	$(Ч_n^1 / Ч_n) \cdot 100$
Частка категорій громадян, яких знято з обліку, в усьому обсязі пропозиції робочої сили, %	$ДЧ_0$	$(Ч_0 / P) \cdot 100$
Частка незайнятих громадян, зареєстрованих на біржі праці впродовж року, у всьому незайнятому працездатному населенні, %	$ДЧ_n$	$(Ч_n / H_n) \cdot 100$
Чисельність незайнятих на кінець періоду, тис. чол.	$Ч_k$	$P - Ч_{np} - Ч_0$
Рівень безробіття, %	$P_6$	$(Ч_6 / Ч) \cdot 100$

Таблиця 6

## Прогнозні показники балансу ринку праці (алгоритми розрахунку)

Показник	Умовне позначення	Формула обчислення
1	2	3
Частка незайнятих громадян, зареєстрованих на біржі впродовж прогнозного року, в усьому незайнятому працездатному населенні	$ДЧ_n$	За тенденцією зростання $ДЧ_n = Ч_0 \div Ч_n$
Структура пропозиції робочої сили за джерелами її формування	$Д_{ч_i}$	З урахуванням тенденцій розвитку
Темп зростання окремого показника	$I_{ч_n}$	З урахуванням тенденцій розвитку ВВП $I_{ч_n} = Ч_n \div Ч_n$
Темп зростання потреби в працівниках для комплектування новостворених робочих місць	$I_{м_c}$	З урахуванням тенденцій розвитку інвестицій $I_{м_c} = M_{c,n} \div M_{c,\delta}$
Частка незайнятих громадян, яких знято з обліку	$D_0$	З урахуванням тенденцій зниження $D_0 = ДЧ_0 + ДЧ_n$

1	2	3
Чисельність громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які надійдуть на ринок упродовж року	$Ч_{н,пр}$	$Ч_n = N_n^{пр} ДЧ_n^{пр(1)}$
Зокрема:		
• вивільнені з галузей економіки	$Ч_n^1$	
• випускники навчальних закладів	$Ч_n^2$	$Ч_n^{(2)} = Ч_n^{пр} Д_n$
• раніше зайняті в домашньому господарстві	$Ч_n^3$	$Д_{нi}^{пр}$ (з урахуванням тенденцій розвитку)
• інші категорії незайнятого населення	$Ч_n^4$	
Потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад	$M^{пр}$	$M = M I_n$
Потреба в працівниках для комплектування новостворених робочих місць	$M_c^{пр}$	$M = M_c IM_c$
Чисельність незайнятих громадян, яких знімають з обліку	$Ч_o^{пр}$	$Ч_o = P Д_o^{пр}$

Повніше ринок праці характеризує його зведений баланс. Його складають, виходячи з розрахункових балансів ринку праці, розроблених обласними службами зайнятості на підставі даних підприємств і організацій, виконкомів міських рад і районних держадміністрацій. У балансі ринку праці визначають очікувану кількість незайнятого населення. До нього належать такі особи:

- які вперше шукають роботу; жінки, котрі мали тривалу перерву в роботі, пов'язану з доглядом за малолітніми дітьми;
- працівники, звільнені з підприємств і організацій унаслідок зміни профілю, обсягів виробництва й організації праці;
- інваліди III групи;
- військовослужбовці, звільнені з армії, тощо.

У балансі також визначають кількість наявних вакансій, новостворюваних робочих місць тощо, а також чисельність осіб, яких посилають на навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації. У зведеному вигляді баланс ринку праці має вигляд такої табл. 7.

Останнім часом сегментуються не тільки внутрішні ринки праці. Унаслідок поступової глобалізації економічних процесів велике значення має також стан міжнародного ринку праці (табл. 8).

Як бачимо, сегменти внутрішнього (національного) та міжнародного ринків дуже різняться, що свідчить про певну специфіку кожного ринку та його значення.

## Баланс ринку праці

Показник	Базовий рік	Плановий рік		Прогнозний рік
		Згідно з програмою	Очікуваний	
Обсяг пропонування робочої сили				
Кількість незайнятих осіб, для яких вирішується питання працевлаштування, на початок року				
Надійде до ринку праці впродовж року				
Зокрема:				
• вивільнені з галузей економіки				
• звільнені через плінність кадрів				
• випускники навчальних закладів				
• інші категорії незайнятого працездатного населення				
Попит на робочу силу				
Знято з обліку для самостійного вирішення питання про участь у трудовій діяльності та з інших причин				
Кількість незайнятих осіб, для яких вирішено питання працевлаштування, на кінець року				
Зокрема безробітні				
Рівень зареєстрованого безробіття (% до працездатного населення працездатного віку)				

Таблиця 8

## Сегменти міжнародного ринку праці

Продавці робочої сили	Покупці робочої сили			
	ТНК	Середні та малі підприємства розвинутих країн	Підприємці країн, що розвиваються	Міжнародні організації
1	2	3	4	5
Привілейовані працівники	×		×	
Працівники в галузі інформаційних технологій, програмісти та ін.	×			×

Закінчення табл. 8

1	2	3	4	5
Спеціалісти середньої кваліфікації	×	×		×
Висококваліфіковані групи працівників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню	×		×	
Учені, наукові працівники	×			×
Робоча сила, яку постачають регіони з низьким рівнем розвитку	×	×	×	
“Експортні працівники” країн Азії			×	
Нелегальні працівники		×	×	
Жіноча робоча сила (молоді незаміжні жінки)	×	×	×	
Екологічні “біженці”			×	
Робочі мігранти	×	×		

Важливість сегментації ринку праці пов'язана з тим, що вона дає повну картину стану ринку праці та можливість включення робочої сили до трудового процесу.

Прогноз ринку праці дає змогу не тільки оцінити можливість розвитку тих чи інших галузей економіки або регіонів, а й оцінити ситуацію, яка може скластись в найближчому майбутньому із забезпеченістю їх робочою силою.

МАУП

## 5. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Оскільки ринок праці — багатоаспектний об'єкт дослідження (внаслідок того, що в економічній теорії немає єдиної його теорії ринку), існують різні наукові напрями та школи, які вивчають проблеми функціонування цього ринку.

В основі однієї з концепцій лежать постулати класичної політичної економії. Прихильники цієї концепції вважають, що основний регулятор ринку праці, як і всіх інших видів ринку, — ціна рівноваги, у цьому разі ціна робочої сили (заробітна плата). Саме за допомогою заробітної плати, на їхню думку, можна регулювати попит на робочу силу та її пропозицію, підтримують їх рівновагу. Інвестиції в освіту й підвищення кваліфікації — це аналоги інвестицій у машини й обладнання. Із неокласичної концепції випливає, що ціна робочої сили гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись або зменшуючись. Коли на ринку праці існує рівновага, безробіття стає неможливим.

Іншої думки щодо особливостей функціонування ринку праці дотримуються кейнсіанці та монетаристи. На відміну від неокласиків, вони розглядають ринок праці як явище постійної та фундаментальної нерівноваги. Кейнсіанська модель, зокрема, виходить із того, що ціна робочої сили (заробітна плата) жорстко фіксована й майже не змінюється (особливо в бік зменшення). Вона існує як безумовний факт. Позаяк за даною концепцією ціна (заробітна плата) не регулює ринок, то такий регулятор треба брати ззовні. Ці функції має виконувати держава, яка, зменшуючи або збільшуючи сукупний попит, може ліквідувати зазначену нерівновагу. Так, знижуючи податки, вона стимулює збільшення попиту й споживання. Це, у свою чергу, сприяє зростанню виробництва та зайнятості. Отже, попит на робочу силу в Кейнсіанській моделі регулюється не коливанням ринкових цін на працю, а сукупним попитом, тобто обсягом виробництва.

Як і прихильники кейнсіанського підходу, представники школи монетаристів виходять із жорсткої структури цін на робочу силу, а також припущення про їх односпрямоване підвищення. Монетаристи запровадили поняття певного природного рівня безробіття, що відбиває структурні характеристики ринку праці. Він робить ціни на

ньому негнучкими й тим самим перешкоджає його функціонуванню. Для врівноважування ринку монетаристи пропонують використовувати інструменти грошово-кредитної політики.

Ще один поширений теоретичний підхід до механізму функціонування ринку праці представляє школа інституціоналізму. Вона приділяє основну увагу аналізу професійних і галузевих відмінностей у структурі робочої сили та розмірах заробітної плати. Представники цієї концепції відходять від макроекономічного аналізу та прагнуть пояснити характер ринку особливостями динаміки окремих галузей, професійних і демографічних груп.

У марксистській економічній теорії ринок праці розглядають окремо. Його відмінність від інших ринків — різниця між товарами “робоча сила” та “фізичний капітал”. Коли робоча сила в процесі праці створює вартість, то всі інші види ресурсів лише переносяться на нову вартість самою працею. Це кардинально відрізняє робочу силу від усіх інших ресурсів.

Механізм ринку праці має такі складові елементи: попит на працю, пропозиція праці, вартість та ціна робочої сили, конкуренція, резервування робочої сили.

На ринку праці, як і на кожному ринку, попит і пропозиція взаємодіють. Пропозиція відбиває інтереси виробників, а попит — працівників. Ці категорії взаємопов'язані та взаємозалежні, що проявляється в цінах на робочу силу й тарифах на послуги. Ціна (тариф) як грошова форма вартості, цінності здатності людини до праці залежить від пропозиції та попиту й водночас справляє зворотний вплив на їх формування та розмір.

Розглянемо докладніше механізм попиту на робочу силу та її пропозиції у взаємозв'язку з ціною на робочу силу, яка складається під впливом коливань попиту й пропозиції.

Попит на виробничі чинники, зокрема працю, розглядають як похідну від готових кінцевих товарів і послуг, вироблених за його допомогою. Аналізуючи попит на працю, слід брати до уваги закон спадної відатності, згідно з яким за фіксованих обсягів чинників виробництва граничний продукт змінного чинника (праці) понад певний рівень його використання зменшується зі зростанням масштабів залучення цього чинника у виробництво. Граничний продукт праці — це приріст випуску, отриманий за допомогою додаткової одиниці праці.

Поліпшення фондоозброєності та якості капіталу й праці, які підвищують продуктивність праці, збільшуючи її граничний продукт,



сприяють зростанню попиту на працю, а зниження продуктивності праці зменшує попит на неї.

Попит на працю залежить також від взаємодоповнюваних ресурсів праці. Наприклад, якщо одним верстатом керує один робітник і ціна на такі верстати підвищується, то попит на робітників, які працюють на них, за інших однакових умов спадає. Отже, зміна ціни взаємодоповнюваного ресурсу праці зумовлює протилежну зміну попиту на працю. Існують різні види попиту. Так, попит на певний вид праці чи послугу називають *негативним*, якщо він неприйнятний для ринку праці, і той “відчужує їх”. Коли споживачі байдужі до якогось виду праці чи певної послуги, то вважають, що попиту на них немає. Якщо ніхто не пропонує працю чи послугу, які можуть задовольнити попит, його називають *прихованим*. *Спадний* попит буває тоді, коли ринок праці насичений певними професіями. *Нерегулярним* називають нестійкий, мінливий попит, пов’язаний із сезонним виробництвом, а *повноцінним* — стійкий. Якщо попит вищий, ніж його може задовольнити ринок праці, то вважають, що він *надмірний*. *Нераціональним* називають попит на професії, які не сприяють зростанню ВВП.

Розглянемо взаємозв’язок між попитом на робочу силу та її ціною. Якщо попит первинний, то з нього починаються зміни, а ціна — вторинна, похідна. Очевидно, що підвищення попиту на якусь професію зумовлює підвищення ціни на неї, бо споживач готовий заплатити вищу ціну, щоб задовольнити свою потребу. Якщо ж попит на професію з якихось причин зменшується, то знижується ціна на працю. Отже, у зв’язці “попит — ціна” залежність цих величин пряма: що нижчий попит, то нижча ціна, і навпаки.

У зв’язці “ціна — попит”, тобто коли ціна первинна, а попит вторинний, коли з якихось причин зростає ціна, попит на працю спадає, бо зменшується кількість споживачів, здатних купити робочу силу. Якщо ж ціна спадає, то попит зростає, тому що збільшується кількість споживачів, які можуть купити робочу силу за нижчою ціною. Словом, у зв’язці “ціна — попит” залежність цих величин обернена: що вища ціна, то нижчий попит, і навпаки.

Інші тенденції характеризують взаємозв’язок пропозиції робочої сили та попиту на неї. Якщо пропозиція первинна, а ціна вторинна, тобто з якихось причин змінюється пропозиція праці, то це обернено впливає на її ціну (тариф): зі зростанням пропозиції праці ціна на неї зменшується, а зі спаданням — збільшується. Отже, зв’язок між пропозицією та ціною обернений.

Тепер розглянемо зв'язку “ціна — пропозиція”, коли ціна на працю первинна, і вона з якихось причин починає змінюватися перша. Якщо ціна підвищується, то пропозиція праці зростає. Коли ж ціна з якихось причин спадає, то професія стає не такою вигідною, тому пропозиція скорочується. Отже, у зв'язці “ціна — пропозиція” зв'язок між цими категоріями прямий.

Словом, зв'язок пропозиції робочої сили чи попиту на неї та її ціни такий:

- між пропозицією і ціною зв'язок обернений;
- між ціною та пропозицією — прямий;
- між попитом і ціною — прямий;
- між ціною та попитом — обернений.

Розглянемо вплив співвідношення пропозиції робочої сили та попиту на її ціну. Якщо пропозиція перевищує попит, то ціна робочої сили менша за її вартість. Коли ж пропозиція робочої сили менше, ніж попит на неї, то її ціна буде вища за вартість. У разі рівності пропозиції та попиту ціна робочої сили дорівнює її вартості. Ці співвідношення проілюстровано на рис. 13.



**Рис. 13. Вплив співвідношення пропозиції робочої сили та попиту на неї на її ціну**

Різний вплив пропозиції робочої сили та попиту на неї на ціну цього товару визначає й різну динаміку цих величин, що характеризують кон'юнктуру ринку праці.

Вона зумовлена багатьма чинниками:

- загальним станом економіки;
- її галузевою структурою;
- рівнем науково-технічного розвитку країни;

- рівнем життя населення;
- загальним розвитком ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо);
- станом соціальної та виробничої інфраструктури та ін.

Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три *типи кон'юнктури ринку праці*:

1) трудодефіцитну, за якої попит перевищує пропозицію (так було в останні десятиріччя радянської влади);

2) трудонадлишкову, якщо пропозиція перевищує попит (як у сучасній українській і не лише українській економіці);

3) рівноважну, коли попит відповідає пропозиції; у принципі, це ідеал, до якого треба прямувати, але його досягти неможливо.

Ринок праці як органічна складова ринкової економіки залежить від наявності й розвиненості всіх інших її елементів (включаючи ринки капіталу, житла тощо), від яких залежить міра свободи руху робочих місць (тобто їх створення й ліквідації) та перерозподілу працівників між сферами зайнятості, галузями господарства й територіями.

Критерій оптимального співвідношення попиту та пропозиції полягає в тому, що підприємство (фірма) збільшує кількість праці доти, доки її гранична цінність перевищує рівень ставки заробітної плати, і воно скорочує чисельність зайнятих, якщо гранична цінність праці менша за ставку зарплати.

Зазвичай капітал і праця можуть замінити один одного у виробничому процесі. При цьому що менші витрати на працю порівняно з витратами на капітал, то підприємство найме більше працівників і залучить менше засобів виробництва. Якщо ж, навпаки, ціни на устаткування спадають, то підприємство замість людської праці використовує машини. Тоді для виробництва тієї самої кількості продукції потрібно менше праці; це явище називається *ефектом заміщення*.

Ефект заміщення відображає зменшення попиту на працю в разі її подорожчання внаслідок заміни дорожчого фактора виробництва (праці) відносно дешевшим фактором (капіталом). І навпаки, зменшення ціни праці веде до заміни дорожчого фактора (капіталу) дешевшим (працею), що зумовлює зростання попиту на працю.

Завдяки зазначеному ефекту витрати на виробництво того самого обсягу продукції зменшуються, і підприємство прагне розширити виробництво. Це може знову збільшити попит на працю — виникає

*ефект масштабу*. Отже, якщо ефект масштабу перевищує ефект заміщення праці, то потреба в праці зростає.

Механізм дії ефекту масштабу такий: якщо з якихось причин зростають ставки оплати праці, це призводить до збільшення витрат виробництва і, відповідно, ціни продукції, що зумовлює скорочення виробництва, а отже, і попиту на працю. Навпаки, зі зменшенням ставок заробітної плати ефект масштабу спричиняє зростання попиту на працю.

Як бачимо, обидва ефекти діють в одному напрямі та зумовлюють обернену залежність попиту на працю від її ціни (ставок оплати праці).

Пропонуючи здібності робочої сили до продажу, її власник має вирішити, як йому використовувати свій час: для праці чи відпочинку. Вирішальну роль у прийнятті альтернативного рішення тут відіграє розмір заробітної плати: що вона вища, то охочіше продавець робочої сили збільшує робочий час і скорочує вільний. Діє *ефект заміщення* часу відпочинку робочим часом, але тільки в певних межах рівня заробітної плати. Досягнувши бажаної заробітної плати, індивід уже прагне менше працювати й більше відпочивати, тобто починає діяти *ефект доходу*. Він полягає в тому, що з підвищенням доходу працівник прагне збільшити вільний час і скоротити робочий. Тому крива пропозиції робочої сили має такий вигляд (рис. 14).

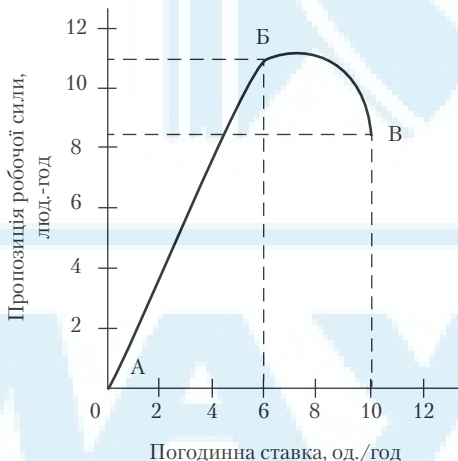


Рис. 14. Залежність пропозиції робочої сили від заробітної плати

Із підвищенням погодинної ставки заробітної плати до 6 одиниць за годину індивід збільшує пропозицію робочої сили до 11 людино-годин. Але збільшення погодинної ставки вже до 7–8 одиниць за годину не зумовлює приросту робочого часу, а в разі зарплати в 9–10 одиниць за годину кількість робочого часу навіть скорочується з 11 до 8 людино-годин. Отже, на криву пропозиції робочої сили впливають два ефекти: від початку кривої в точці А до окладу 6 одиниць за годину (точка Б) діє ефект заміщення, тобто індивід згоден замінити час відпочинку на робочий час, а з точки Б до точки В — ефект доходу, тобто дохід у 6–8 одиниць за годину сприяє вповільненню зростання робочого часу, а потім — і його скороченню.

Зазначені ефекти впливають і на криву попиту на робочу силу (рис. 15).

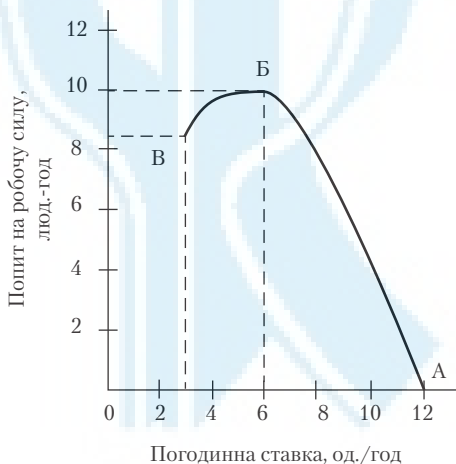


Рис 15. Залежність попиту на робочу силу від заробітної плати

Зі зменшенням гарантованих ставок заробітної плати працевластуваним зменшують обсяг коштів на оплату праці. Можливість зменшити заробітну плату до 6 одиниць за годину дає підприємцям змогу збільшити кількість зайнятих до 10 людино-годин, тому на відрізку від точки А до точки Б діє ефект заміщення: роботодавці зменшують заробітну плату, щоб збільшити робочий час. Але після точки Б попит на робочу силу не зростає навіть у разі згоди працівників на подальше зниження ставки заробітної плати, тому що це вже не збільшує

робочий час або навіть зменшує додатковий (граничний) продукт на кожну наступну одиницю праці.

Криві пропозиції та попиту мають прямі ділянки від точки А до точки В. При цьому крива пропозиції має додатний нахил, а крива попиту — від'ємний. Отже, вони мають перетинатися, як і інтереси їх суб'єктів — працівників і працедавців.

З перетину графіків залежності пропозиції робочої сили та попиту на неї від погодинної ставки можна визначити прийнятну ставку заробітної плати, яка б задовольняла як працедавців, так і найманих працівників (рис. 16).

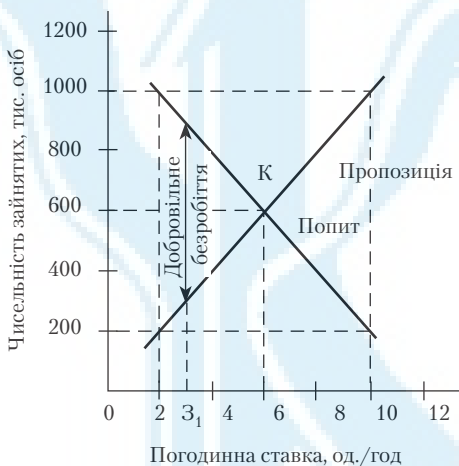


Рис. 16. Урівноважена заробітна плата

Як видно з кривої пропозиції, якщо зарплата становить 2 од./год, охочих продати робочу силу тільки 200 тис. осіб, а з підвищенням зарплати їх чисельність зростає: якби зарплата піднялася до 10 од./год, було б 1 млн зайнятих. Із кривої попиту на робочу силу випливає, що в разі найвищої погодинної зарплати 10 од./год підприємці обмежуються лише 200 тис. найманих працівників, але якщо зарплата зменшилася до 2 од./год, вони були б готові найняти 1 млн працівників. У точці К криві пропозиції та попиту перетинаються, тобто інтереси працедавців і найманих працівників вирівнюються. Це відбувається за розміру зарплати 6 од./год. На таку зарплату підприємці згодні найняти 600 тис. працівників, і ті згодні працювати. Інтереси суб'єктів ринку зрівнюються, і врівноважена заробітна плата становить 6 од. На ринку

настає рівновага і ринок збалансований, але він може бути не стійким, оскільки конкуренція періодично виникає під впливом зовнішніх та внутрішніх причин. Якщо заробітна плата вища, ніж у точці К, то на ринку виникає ситуація дефіциту попиту на працю та надлишок її пропозиції. Подібна ситуація спричиняє безробіття — незайнятість певної частини економічно активного населення внаслідок впливу об'єктивних процесів, які властиві ринковій економіці: нерівномірності розвитку продуктивних сил, циклічності розвитку економіки, суперечностей характеру НТП, високих темпів модернізації виробництва тощо.

У класичній економічній теорії є поняття класичного безробіття, зумовленого занадто високою ставкою заробітної плати щодо врівноваженої та зафіксованої, наприклад, профспілками. Висока ставка заробітної плати примушує працедавців зменшувати попит, а власників робочої сили — пропонувати її в кількості, що перевищує можливості працедавців.

Розглянемо залежність між безробіттям і заробітною платою. Це так звана крива Філіпса.

Спираючись на теорію компромісів, англійський економіст А. Філіпс вирішив перевірити її істинність в умовах ринкової економіки Англії. Узагальнивши дані про безробіття, заробітну плату й ціни на споживчі товари, він побудував криву, згідно з якою в разі рівня безробіття 5,5 % зарплата тримається на одному рівні (рис. 17). Якщо ж безробіття зменшується, то заробітна плата підвищується, і навпаки. Така сама залежність існує між рівнем безробіття та рівнем споживчих цін (інфляцією).

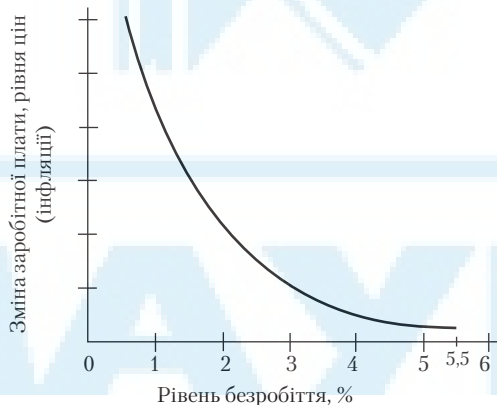


Рис. 17. Крива Філіпса

Статистичні дослідження, проведені А. Філіпсом у 50-х роках ХХ ст. у Великій Британії, підтвердили правильність цієї кривої, тому вона стала інструментом економічного аналізу. Проте пізніше крива Філіпса застаріла, і її замінили теорією природного рівня безробіття і використовувалась “рейганомікою” в США, а також урядом М. Тетчер.

Ринкова економіка має вирішувати жорстку економічну дилему: інфляція чи зростання безробіття? Рівень безробіття зростає, вимушене хронічне безробіття стає рисою сучасної ринкової економіки, бо працівники нетерпимо ставляться до зниження заробітної плати, а підприємці — до зниження цін. Тому інфляція сповільнюється внаслідок усе більшого зростання безробіття.

Ринок праці ускладнюється. З одного боку, ринкова економіка, розширюючись, потребує зростання зарезервованих виробничих потужностей до 20–30 %; це резерв робочих місць на ринку праці. Їх періодично пропонують на ринку праці в різних обсягах залежно від ринкової кон'юнктури. З іншого боку, ринок праці розширюється й ускладнюється внаслідок зміни вимог до рівня праці, рівня знань і вмінь відповідно до вимог зростання економіки, її конкурентоспроможності в процесі поступової глобалізації. Безробітні — це резерв найманої праці, чисельність якого коливається залежно від циклу ділової кон'юнктури, поглинання якоїсь його частини внутрішньофірмовим ринком праці та виштовхування з нього.

Для окремої фірми на абсолютно конкурентному ринку зменшення зарплати за інших однакових умов спричинює збільшення попиту на працю, проте в масштабах галузі це не так. Якщо всі підприємства у відповідь на зниження зарплати збільшують чисельність зайнятих, то в галузі зростає обсяг виробництва і ціна продукції зменшується. Останнє знижує граничну цінність праці, і подальше збільшення чисельності працівників стає неприбутковим. Тут *гранична цінність праці* — це приріст доходу підприємства (фірми) унаслідок використання додаткової одиниці праці. Чистий ефект залучення додаткового працівника виражається в розмірі прибутку та дорівнює різниці між граничною цінністю праці та відповідним приростом фонду заробітної плати.

Ми розкрили внутрішній механізм регулювання ринку праці та пов'язаних із ним елементів. У ширшому розумінні такий механізм охоплює набір факторів, які зумовлюють його функціонування:

- *юридичних* (законодавчі та нормативні акти, що регулюють трудові відносини, й акти державних і територіальних органів служби зайнятості населення);



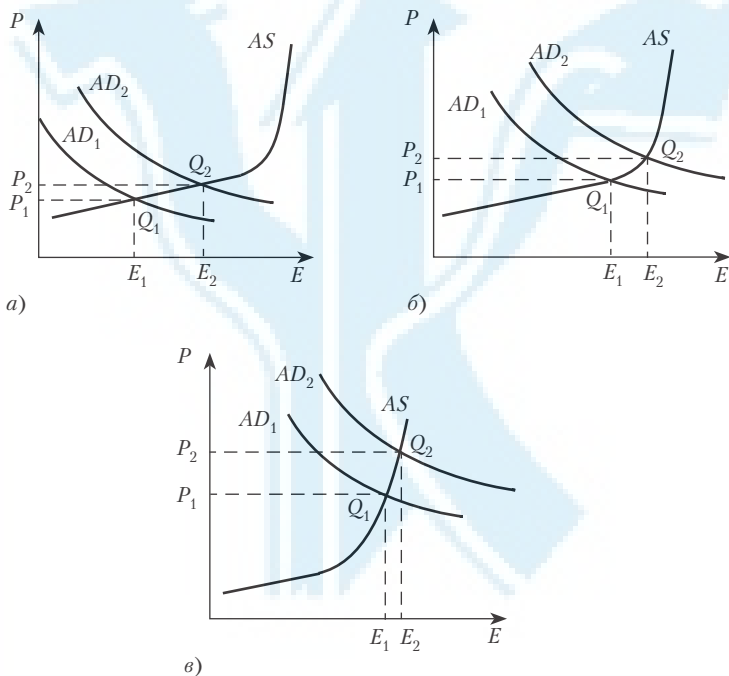
- *соціальних* (система загальнолюдських цінностей, конституційні гарантії права на працю й одержання професій, система підготовки та перепідготовки кадрів, рівень життя населення, мобільність працівників і умови праці);
- *психологічних* (психологічна готовність, індивідуальні потреби та бажання працювати, виконавська дисципліна);
- *демографічних* (природний і механічний рух населення та його статево-віковий склад);
- *економічних* (кредитна й податкова політика, мотивація праці, ціни, прибуток).

Проблема регулювання ринку праці тісно пов'язана з визначенням доцільності та можливості державного впливу на економіку взагалі. Згідно з основними положеннями класичної економічної теорії ринковій економіці завдяки її внутрішнім силам властива повна зайнятість, яка досягається “автоматично”. Тому державне втручання в її функціонування недоцільне. Однак велика економічна депресія кінця 20-х — початку 30-х років XX ст. показала, що можлива ситуація, коли безробіття набуває величезних розмірів і триває досить довго. Саме тоді виникла кейнсіанська економічна теорія, яка, на відміну від класичної, визнає, що потрібна державна стабілізаційна регуляторна політика.

Відповідно до основних положень сучасних економічних теорій обсяг зайнятості формується під впливом взаємодії сукупного попиту<sup>1</sup> та сукупної пропозиції. У разі їх взаємодії настає ситуація, за якої вони зрівнюються (на рис. 18 криві сукупного попиту й сукупної пропозиції перетинаються), настає рівновага (досягаються рівноважні ціна й обсяг зайнятості) [40]. На графіку точка перетину кривих попиту та пропозиції (рівноважна точка) відповідає рівноважному рівню цін ( $P$ ), рівноважному реальному обсягу національного виробництва ( $Q$ ) та рівноважному обсягу зайнятості ( $E$ ). Проте, на думку сучасних прихильників кейнсіанської економічної теорії, сукупний попит змінюється під впливом нецінових факторів, зокрема змін споживчих витрат населення, інвестиційних витрат фірм, держав-

<sup>1</sup> Термін “зміна сукупного попиту” означає зміну обсягу національного виробництва товарів і послуг, на який матимуть попит усі споживачі (домогосподарства, підприємці, держава, іноземні покупці) за одного й того самого рівня цін (зсув кривої  $AD$ ). Зміна обсягу попиту на національний продукт відповідає обсягу національного виробництва, який буде куплено залежно від зміни рівня цін (рух точки вздовж кривої  $AD$ ).

них витрат на закупівлю суспільних благ і витрат на чистий експорт. Крива сукупного попиту зсувається. Коли вона переміщується праворуч за того самого рівня цін, це ілюструє зростання сукупного попиту, супроводжуване збільшенням реального обсягу національного виробництва, який готові купити всі споживачі, а отже, підвищенням рівня зайнятості. І навпаки: її зсув ліворуч за інших рівних умов свідчить про зменшення сукупного попиту, а отже, зниження рівня зайнятості.



**Рис. 18. Взаємодія сукупного попиту та пропонування на різних етапах розвитку економіки:**

а – кейнсіанському, б – висхідному (проміжному), в – класичному

У цьому контексті одна з найгостріших проблем у нашій країні – надзвичайно низький рівень заробітної плати, певною мірою зумовлений неправильною політикою в цьому питанні та помилками на початку перебудови. Існують різні точки зору стосовно заробітної плати. Так, виходячи з постулатів монетаристської макроекономіч-

ної теорії, вони вважають, що підвищення заробітної плати спричинить розкручування спіралі “ціни — заробітна плата” й посилення інфляції. Однак, як слушно зауважують представники інших наукових шкіл і течій, у разі суттєвого недовикористання виробничих потужностей і робочої сили підвищення зарплати зазвичай не супроводжується зростанням темпів інфляції. До того ж рівень зарплати має певний “запас міцності” — фактично під час проведення економічних реформ темпи зростання зарплати не перевищують темпи збільшення обсягу ВВП. Тому потрібно кардинально змінити державну політику щодо регулювання оплати праці (насамперед підвищивши мінімальну зарплату й оплату праці в бюджетній сфері).

Важливий засіб регулювання ринку праці — інвестиції, вплив яких на зайнятість населення має два аспекти. Згідно з першим інвестиції являють собою частку (до того ж найдинамічнішу та найвагомішу) загальних витрат, яка впливає на формування сукупного попиту. Від них залежить формування кількісного та якісного складу робочих місць на підприємствах і в галузях, що створюють засоби виробництва. Отже, інвестиційні витрати безпосередньо й відразу впливають на обсяг зайнятості населення. Другий аспект їх впливу на зайнятість полягає у створенні нових та модернізації наявних робочих місць, створюваних завдяки першому аспекту. Тому теперішні інвестиції формують кількісні та якісні характеристики (капіталооснащеність, продуктивність тощо) майбутніх робочих місць, і від них залежить попит на робочу силу в перспективі.

Важливий чинник інвестиційної активності — ставки відсотка за позичками, які в нашій країні залишаються надмірно високими, передусім через недостатність грошових ресурсів і великі ризики кредитування. Щоб збільшити обсяг пропозиції грошей, слід активніше використовувати кошти (заощадження) населення, яких із кожним роком стає дедалі більше, а також недержавні пенсійні та пайові фонди, що залучають кошти населення. З огляду на це потрібно підвищити надійність вкладів населення в комерційних банках, удосконалити систему їх страхування і держава повинна стати гарантом у цьому процесі.

Невід’ємною складовою системи регулювання ринку праці має стати спрямованість зовнішньоекономічної політики на підтримку не просто вітчизняного виробника (стимулювання експорту товарів і послуг), а насамперед продукції кінцевого споживання, високотехнологічних товарів. Протекціоністські заходи слід застосовувати

здебільшого до імпорту тих товарів, які за якістю й кількістю можуть конкурувати на зовнішньому ринку та на які немає монополії на внутрішньому ринку України.

Важливе місце серед економічних важелів регулювання ринку праці належить податковій системі. Податки впливають на обсяг споживчих витрат домогосподарств, інвестицій, чистого експорту, які зростають зі зменшення податкового тиску. До того ж слід погодитися з ученими — прихильниками теорії економіки пропозиції — стосовно того, що зниження податків сприяє не тільки збільшенню сукупного попиту, а й зростанню обсягу пропозиції таких факторів виробництва, як підприємництво та робоча сила, що в кінцевому підсумку збільшує зайнятість. На жаль, в Україні здійснення економічних реформ посилює податковий тягар. Незважаючи на численні (можна навіть сказати — масові) рекомендації науковців, що лунають весь час, урядовці, не розуміючи складної залежності бюджетних надходжень від системи оподаткування, надмірно збільшують податковий тиск. Дотепер податкова система залишається громіздкою, надзвичайно складною та незрозумілою для платників, про що свідчить, зокрема, занадто велика частка тіньової економіки. Найбільше проблем спричиняє податок на додану вартість, який не має жодного відношення до цієї вартості. На наш погляд, потрібно, як у європейських країнах, спростувати податкову систему, переходячи до прямого оподаткування сукупного валового прибутку сім'ї з урахуванням усіх його джерел. Це дасть змогу уникнути подвійного оподаткування, спростити нарахування податків, виконуючи його не на проміжних стадіях одержання прибутку, а на кінцевій стадії, а також обмежити владу податкових чиновників. Зрештою це зумовить, по-перше, зростання сукупного попиту, по-друге, — збільшення обсягу сукупної пропозиції, насамперед завдяки посиленню мотивації шукачів роботи, а підприємців — до бізнесу.

Як відомо, криві сукупного попиту й сукупної пропозиції, зміщуючись під впливом нецінових факторів, можуть перетнутися на одному з трьох сегментів сукупної пропозиції — кейнсіанському (майже горизонтальному), проміжному (висхідному) та класичному (майже вертикальному) (рис. 18). Коли початковій сукупній пропозиції відповідає крива  $AS$ , а початковому сукупному попиту — крива  $AD_1$ , рівновага виникає за ціни  $P_1$  і зайнятості  $E_1$ . Якщо криві  $AD$  й  $AS$  перетинаються на кейнсіанському (майже горизонтальному) відрізку кривої  $AS$  (рис. 18, *a*). Коли виробничих потужностей і робочої сили

небагато, збільшення сукупного попиту від  $AD_1$  до  $AD_2$  зумовлює невелике підвищення цін — від  $P_1$  до  $P_2$ , але вагомий приріст зайнятості від  $E_1$  до  $E_2$ . Головна причина цього полягає в тому, що в цій ситуації можна задовольнити збільшений сукупний попит (наростити обсяги виробництва) без суттєвого підвищення цін, оскільки вводити у виробництво потужності, які простоюють, вигідно навіть за наявних цін.

З огляду на викладене дуже важливо визначити на якій ділянці економіка перебуває в конкретний період. Це складне й поки що методологічно не вирішене завдання. Однак якщо припустити, що в поточний момент стан економіки відповідає кейнсіанському відрізку кривої сукупної пропозиції (рис. 18, *a*), то збільшення сукупного попиту матиме величезний ефект: за незначної інфляції суттєво зросте реальний обсяг виробництва та зайнятість.

Якщо погодитися з тим, що стан вітчизняної економіки відповідає нині класичному відрізку кривої сукупної пропозиції, коли виробничі потужності й робоча сила використовуються цілком (або майже цілком), то навіть невелике збільшення сукупного попиту від  $AD_1$  до  $AD_2$  (рис. 18, *б*) спричинить суттєве зростання рівня цін (від  $P_1$  до  $P_2$ ) та майже не зумовить розширення реального обсягу національного виробництва й підвищення рівня зайнятості. Це можна пояснити насамперед тим, що економіка вже не може на зростання сукупного попиту зреагувати пропорційним збільшенням обсягу сукупної пропозиції. Отже, за такої економічної ситуації збільшення сукупного попиту зумовить майже непомітний приріст обсягу національного виробництва та рівня зайнятості, але спричинить різкий стрибок цін.

Аналіз динаміки основних макроекономічних показників — ВВП, інвестицій, зарплати, чистого експорту — дає змогу дійти висновку про те, що поточна економічна ситуація, найімовірніше, відповідає проміжному (висхідному) відрізку кривої сукупної пропозиції (рис. 18, *в*). За цих умов для задоволення підвищеного сукупного попиту (від  $Q_1$  до  $Q_2$ ) фірми мають збільшувати обсяги виробництва, а отже, залучати до виробничого процесу додаткові ресурси, зокрема робочу силу, що зумовить зростання рівня зайнятості (до  $E_2$ ). Проте оскільки потужностей, що простоюють, на проміжному відрізку кривої набагато менше, ніж під час кризи, безробіття скорочується, а в деяких галузях і регіонах досягнуто повної чи майже повної зайнятості, то впровадження на вже цілком завантажених підприємствах нових потужностей, залучення нових працівників збільшать витрати

виробництва, тому підвищуються ціни на кінцеві товари й послуги (до  $P_2$ ). Однак темпи інфляції збільшуються не так сильно, як на класичній ділянці сукупної пропозиції.

Отже, якщо в період економічного спаду (коли економіка відповідає кейнсіанській ділянці кривої сукупної пропозиції на графіку) завдання держави щодо розширення зайнятості зрозуміле — збільшення сукупного попиту, збільшуючи один або кілька елементів сукупних витрат, — то тепер усе не так очевидно та однозначно. Саме на цьому етапі вперше за останнє десятиріччя слід очікувати прояв закономірності, яку відзеркалює крива Філіпса, коли зниження безробіття супроводжується збільшенням темпів інфляції. Сподіватися на зменшення цих темпів у разі зростання рівня зайнятості — повна утопія. Проте збільшувати всі складові сукупного попиту, насамперед інвестиції та зарплати, не тільки доцільно, а й украй необхідно. Це дасть змогу за невеликих темпів інфляції збільшити зайнятість — основу економічного піднесення держави й добробуту народу. Інфляція, якщо її темпи утримувати в безпечних межах, стане прийнятною ціною такого піднесення.

Забезпечення продуктивної зайнятості має стати найвищим пріоритетом суспільства, бо саме від неї залежить загальний стан економіки, усі складові економічного піднесення та головне — добробут нації: працівників — завдяки підвищенню заробітної плати, підприємців — завдяки зростанню підприємницького доходу; пенсіонерів, інвалідів, безробітних тощо — завдяки збільшенню наповнення бюджетів і цільових, соціальних фондів. З огляду на це не можна погодитися з підходом деяких політиків, науковців і урядовців, відповідно до якого відносини зайнятості пасивно залежать від стану економіки, тому вони похідні в системі соціально-економічних пріоритетів.

Отже, економічна підсистема регулювання ринку праці включає методи державного впливу на обсяги сукупного попиту й сукупної пропозиції. Її спрямовано на збереження та створення робочих місць, їх удосконалення. Кожен метод ґрунтується на використанні сукупності інструментів (регуляторів, важелів), за допомогою яких змінюються компоненти сукупного попиту й сукупної пропозиції. До них належать система оплати праці, а також інвестиційна, податкова, кредитно-грошова політика, регуляторна політика щодо підприємництва, експортно-імпортна політика тощо.

Аналіз показує, що макроекономічне регулювання ринку праці часто не досягає мети, зокрема тому, що на ринок праці впливає безліч соціальних, соціально-культурних і соціально-психологічних

факторів. Через те суб'єкти ринку, передусім наймані працівники та підприємці, часто поводяться непередбачувано, чи, з погляду класичної економічної теорії, нерационально щодо забезпечення своїх інтересів. Тому останнім часом у західних країнах ці перешкоди долають значною мірою завдяки створенню нових інститутів ринку праці й удосконаленню тих, що вже існують. Загалом їхня роль полягає, по-перше, у забезпеченні потрібної спрямованості та належних пропорцій застосування економічних методів, наданні справді активного характеру політиці зайнятості; по-друге, у використанні спеціальних засобів сприяння громадянам у доборі ними прийнятної роботи на наявні робочі місця, підвищення їх конкурентоспроможності; по-третє, в об'єднанні всіх компонентів регулювання в струнку систему.

У нашій країні багато зроблено щодо інституційної організації ринку праці. Сформовано законодавство про зайнятість населення, створено інфраструктуру сприяння зайнятості, діють системи професійної орієнтації та професійного навчання безробітних, запроваджено соціальне страхування на випадок безробіття, що сприяло передачі частини управлінських функцій у сфері зайнятості й соціального захисту безробітних від держави до соціальних партнерів. Проте поширення таких негативних процесів, як нерегламентована праця, катастрофічно низький розмір заробітної плати, велика чисельність довготривалих безробітних, пасивність частини незайнятих громадян у пошуках роботи, порушення правил прийому на роботу та звільнення свідчать про те, що інституційне забезпечення ринку праці потрібно вдосконалювати.

Потребує вдосконалення правовий механізм сприяння зайнятості населення та насамперед правові норми, які б регламентували дії держави щодо використання загальноекономічних регуляторів попиту на робочу силу, поєднували інвестиційну, кредитно-грошову, зовнішньоекономічну, податкову та бюджетну політику з політикою зайнятості<sup>1</sup>, визначали відповідальність за недостатню ефективність заходів у разі зростання безробіття.

Треба посилити й правові норми, спрямовані на підвищення активності самих безробітних у пошуку роботи, сприяння громадянам

<sup>1</sup> За аналогією із законом США 1946 р. про зайнятість, який містить норми, що зобов'язують уряд підтримувати економічну стабільність (повну зайнятість, стабільні ціни, економічне зростання), регламентують діяльність ради економічних консультантів при президентові, об'єднаного комітету конгресу, а також подання президентом щорічних економічних доповідей конгресу.



у доборі прийнятної роботи й підвищення їх конкурентоспроможності. Йдеться про забезпечення суб'єктів ринку праці інформацією про вакантні робочі місця та про осіб, які шукають роботу; навчання безробітних, працевлаштуванню яких заважає брак навичок із пошуку роботи, потрібних прийомів і методів; створення для людей, які шукають роботу, можливості одержати послуги з професійної орієнтації та професійної освіти; активізацію зусиль у пошуку роботи й підготовці до нової роботи тих безробітних, які не проявляють потрібної активності чи взагалі опустили руки.

Найважливіша складова інституційної підсистеми регулювання ринку праці — соціальне партнерство, потенціал якого в Україні реалізовано не повністю. На місцевому рівні його майже немає, що не сприяє об'єднанню зусиль місцевих органів влади, підприємств, профспілок, центрів зайнятості в розв'язанні конкретних проблем зайнятості населення. Слід заохочувати самозайнятість безробітних, створюючи сприятливі умови для їх реєстрації як підприємців, широко впроваджувати мікрокредитування, підтримувати участь в діяльності бізнес-центрів і бізнес-інкубаторів.

Із погляду фахівців на місцевому рівні доцільно ввести систему оперативного реагування на групове (не менше трьох працівників) вивільнення — вживати інтенсивних попереджувальних заходів, поки громадяни ще працюють (відразу після надходження відомостей про скорочення штатів).

Ця система має включати ознайомлення працівників, які підлягають вивільненню, з інформацією центрів зайнятості про вакансії, що є на інших підприємствах, одержання консультації психологів, участь у семінарах з техніки пошуку вакансій, заходи з підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Усе це, по-перше, прискорить працевлаштування, по-друге — зменшить психологічний стрес і по-третє — знизить моральний дискомфорт працівників.

Підвищенню ефективності пошуку громадянами роботи в Україні сприяло впровадження Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) та Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості<sup>1</sup>, яка за допомогою інтернет-технологій, загальної мережі забезпечує створення загальнонаціонального бан-

<sup>1</sup> Єдину інформаційно-аналітичну систему служби зайнятості (ЄІАС) розроблено компанією “Софлайн” спільно з фірмою Бі Ем Ес-консалтинг на замовлення Державного центру зайнятості в рамках єдиної технології обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України.



ку даних про вакансії й осіб, котрі шукають роботу, а також доступ до цієї інформації безробітних і працедавців. Завдяки автоматизації функцій статистики, нарахування допомоги в разі безробіття, оформлення різних формулярів спеціалісти центрів можуть приділити клієнтам більше уваги й ефективніше їм допомагати.

Важливий елемент інституційної підсистеми регулювання ринку праці — професійне навчання безробітних; його щорічно проходять 150–180 тис. осіб, з яких працевлаштовуються понад 70 %. Далі підвищувати ефективність навчання, насамперед щодо працевлаштування безробітних, неможливо без прогнозування професій і спеціальностей, що матимуть попит на ринку праці. Бажано розвивати державну систему моніторингу та прогнозування розвитку професій на базі навчальних закладів, міністерств праці й соціальної політики, освіти та науки, центрів зайнятості. Її ядро — державна служба зайнятості, спеціалісти якої, систематично та професійно спілкуючись із працедавцями й кадровими службами підприємств щодо поточного та перспективного попиту на певних фахівців, збирали б інформацію про професійно-кваліфікаційну структуру, фахові характеристики працівників, поточні й перспективні потреби в робочій силі. Узагальнена інформація дає змогу готувати працівників, беручи до уваги не лише поточний, а й майбутній попит на ринку праці.

Інституційна підсистема регулювання ринку праці має сприяти працевлаштуванню безробітних на прийнятні робочі місця, створені за допомогою економічної підсистеми, а також забезпечує єдність усієї системи регулювання ринку праці, спрямованої на досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості. Створення цієї підсистеми — справа держави; без неї цей процес триватиме занадто довго. Про доцільність цього свідчить, зокрема, закордонний досвід. Навіть американські вчені, незважаючи на традиційно упереджене ставлення до посилення ролі держави в економічному житті, визнають, що вона має виявляти ініціативу у створенні інститутів.

Отже, система регулювання ринку праці та зайнятості пов'язує між собою й упорядковує багато регульованих елементів двох її підсистем — економічної й інституційної, — які мають різну природу та функції, але обидві залежать від змісту державної політики зайнятості.

## 6. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА БЕЗРОБІТТЯ, ЙОГО ВИДИ ТА РЕГУЛЮВАННЯ

Безробіття — це соціально-економічне явище, яке виникає тоді, коли сукупна пропозиція праці перевищує сукупний попит на неї, унаслідок чого частина економічно активного населення не знаходить собі роботи та стає “зайвою”.

На сьогодні за даними ООН близько 800 млн чол., тобто майже кожний третій працездатний у світі, не має роботи взагалі чи має випадковий або сезонний заробіток. Що нижчий рівень соціально-економічного розвитку країни, то вищий рівень безробіття, і навпаки.

Україна за рівнем безробіття на кінець 2008 р. в рейтингу країн світу займала 25 місце (6,5 %), а Таїланд — перше (1,1 %), США — 36 місце (7,2 %) [50].

Деякі автори вважають, що безробіття — це складне економічне, соціальне та психологічне явище. Це справді так, але таке означення не розкриває сутності безробіття. Наведемо повніше формулювання: безробіття — це незайнятість певної частини економічно активного населення (робочої сили) унаслідок об'єктивних причин (процесів), властивих ринковій економіці. Безробіття через об'єктивні причини (циклічність розвитку економіки, суперечливий характер НТП, дію закону народонаселення тощо), а не за бажанням особи, зобов'язує суспільство піклуватися про безробітних.

Існує два принципово відмінні трактування безробіття: неокласичне та кейнсіанське. Неокласичне, що являє собою своєрідну конкретизацію класичного, пояснює безробіття жорсткістю зарплати, негнучкістю цін і хибністю економічних передбачень. Кейнсіанське трактування ґрунтується на ідеї недостатності сукупного попиту.

Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” *безробітні* — це працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку чи інших передбачених чинним законодавством доходів через те, що не мають відповідної роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості, шукають роботу та здатні почати працювати [7]. Порядок реєстрації громадян як безробітних визначено в Положенні “Про порядок реєстрації грома-

дзя як безробітних, выплаты допомоги по безробіттю та про умови надання додаткової матеріальної та іншої допомоги безробітним і членам їхніх сімей”.

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП) безробітні — це особи, які зареєстровані на біржі праці й активно шукають роботу. Тимчасово звільнених і тих, хто має намір стати до роботи впродовж 30 днів, вважають безробітними, якщо вони не виконують вимоги щодо активних пошуків роботи.

Безробіття може виникнути внаслідок таких факторів:

- нестачі сукупного ефективного попиту;
- негнучкості системи взаємозв'язку цін і ставок заробітної плати, а також викривлень у ній, пов'язаних із грошовою експансією держави й інфляцією;
- недостатньої мобільності робочої сили;
- структурних зрушень в економіці;
- дискримінації жінок, молоді та національних меншин на ринку праці;
- демографічних змін у чисельності та складі робочої сили;
- сезонних коливань обсягів виробництва в окремих галузях економіки.

У ринковій економіці безробіття — показник економічної доцільності використання трудових ресурсів. Можливість регулювання безробіття залежить від наукового обґрунтування теорії, що розкриває його сутність, структуру видів і форм. У науковій літературі чітко не визначено форми й види безробіття; у багатьох запропонованих класифікаціях ці поняття ототожнено. Однак як класифікаційну ознаку видів безробіття можна взяти його соціально-економічні причини.

Достатньо повну, на наш погляд, класифікацію безробіття показано на рис. 19. На ньому в овалах наведено класифікаційні ознаки, а в прямокутниках — відповідні форми безробіття.

Кожен вид безробіття може набувати різних форм. До системи формотворних критеріїв безробіття запропоновано віднести його тривалість, виявлення незайнятості, можливість вивчення безробіття, його повторності і обсяг. Традиційний структурний критерій, за яким нині розглядають види безробіття, характеризує склад громадян, які шукають роботу, тобто безробітних, а не види безробіття як такого.

За мірою відкритості та можливістю вивчення розрізняють відкрите й приховане безробіття. *Відкрите* безробіття полягає в тому,

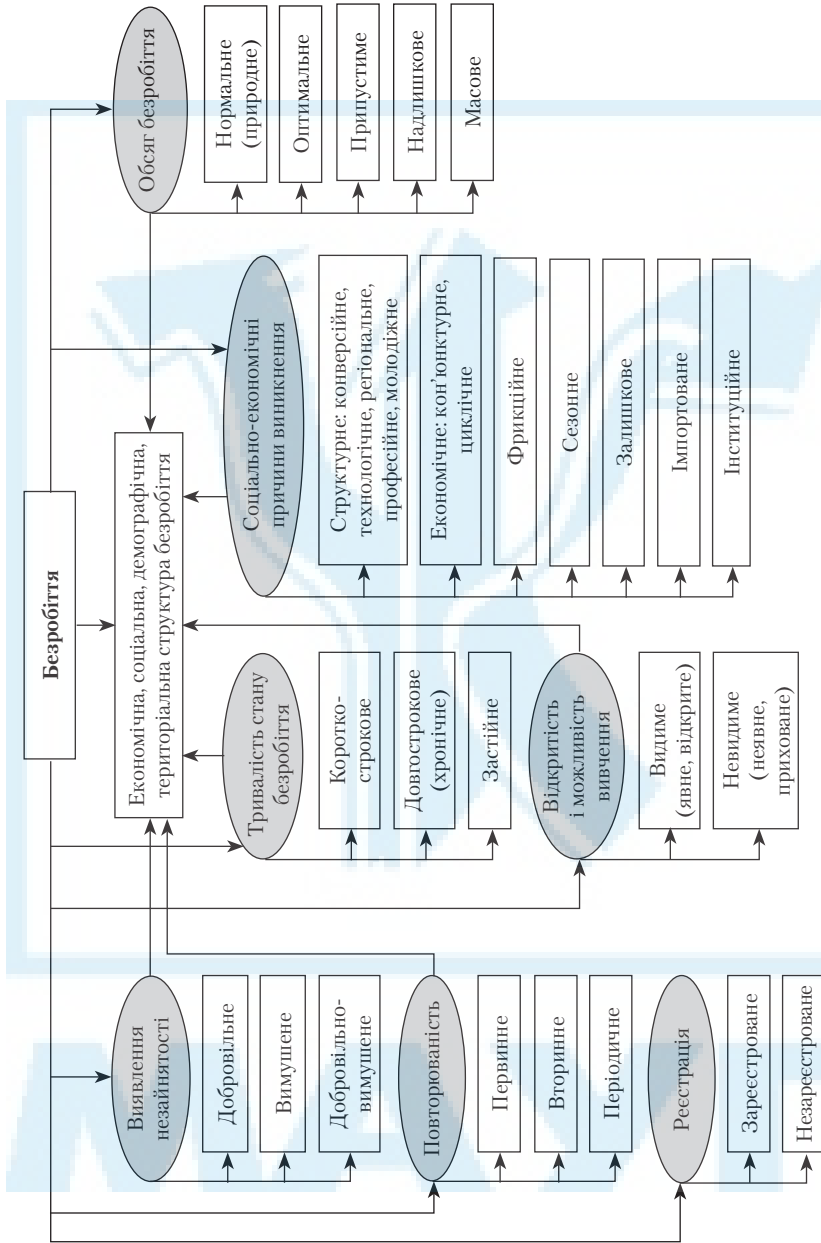


Рис. 19. Класифікація ознак і форм безробіття [63]

що якась частина населення явно не зайнята, *приховане* — у наявності формально зайнятого населення. У свою чергу, відкрите безробіття залежно від ознаки виявлення незайнятості поділяють на добровільне, вимушене та добровільно-вимушене.

*Вимушене* безробіття виникає тоді, коли працівник може та хоче працювати за певну заробітну плату, але не може знайти роботу. Така ситуація можлива, якщо обсяг сукупної пропозиції праці в країні чи регіоні з боку працівників, згодних на таку чи навіть нижчу зарплату, стійко перевищує попит на неї. Вимушене безробіття безпосередньо пов'язане з соціально-економічними причинами виникнення.

*Добровільне* безробіття пов'язане з небажанням людей працювати з певних причин — наприклад, за меншу заробітну плату. Воно виникає внаслідок звільнення працівників за власним бажанням, зокрема через незадоволеність рівнем оплати праці, її умовами чи якісь іншими обставинами, що спонукали їх на це навіть усупереч бажанню працедавця (адміністрації). Добровільне безробіття збільшується під час економічного зростання та зменшується під час спаду; його масштаби й тривалість залежать від професії, рівня кваліфікації, а також від соціально-демографічної групи населення. Що менше в працівника шансів знайти нову роботу з кращими умовами, то рідше він звільняється, й, отже, менше обсяг добровільного безробіття.

Якщо незайняте населення шукає роботу та стоїть на обліку, безробіття називають *зарєєстрованим*.

За причинами виникнення виділяють структурне, економічне, фрикційне, сезонне, залишкове, імпортоване, інституційне безробіття. У кожному з них можна виділити й інші різновиди, об'єднані причиною їх виникнення.

*Фрикційне* безробіття зумовлене не перевищенням обсягу сукупної пропозиції праці над сукупним попитом на неї, а добровільною зміною місця роботи й тимчасовою незайнятістю в період переходу з однієї роботи на іншу. Цей вид безробіття завжди є в умовах ринкової економіки. Одні змінюють роботу добровільно, інші — у зв'язку зі звільненням або сезонною зайнятістю.

*Структурне* безробіття відрізняється від фрикційного передусім тим, що працівники, які втратили роботу в одних секторах економіки, не можуть зайняти робочі місця, пропоновані в інших секторах. Окрім того, структурне безробіття тривале та має хронічний характер. Його причина — територіальна та кваліфікаційна невідповідність

між вільними робочими місцями й безробітними чи зміна структури попиту на працю.

У структурному безробітті можна виокремити технологічне й конверсійне безробіття. *Технологічне* безробіття пов'язане з переходом на нову техніку й технологію, з механізацією й автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили та найманням працівників зовсім нових спеціальностей і кваліфікації. *Конверсійне* безробіття спричинене скороченням чисельності армії та зайнятих в оборонній промисловості. Обсяг цього безробіття може бути як незначним, так і великим.

*Сезонне* безробіття буває в галузях виробництва, які мають сезонний характер, де обсяги виробництва не однакові в різні пори року (у сільському господарстві, будівництві, цукровій промисловості, лісосплаві) та попит на працю різко коливається впродовж року.

*Циклічним* називають безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю та складом, що пов'язано з циклом ділової кон'юнктури. Воно може бути зумовлене недостатнім обсягом сукупних витрат, спадом виробництва. Масштаби й тривалість циклічного безробіття найбільші під час спаду виробництва та найменші під час його піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом із коливаннями циклу ділової кон'юнктури. Від циклічного безробіття потерпають насамперед жінки, молодь, люди похилого віку та некорінне населення.

*Інституційне* безробіття породжене правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Його може спричинити запровадження високої мінімальної заробітної плати чи недосконала податкова система (високі податки) та інше.

На ринку праці може бути також застійне та хронічне безробіття. *Застійне* безробіття охоплює найстійкіший контингент безробітних — зебраків, волоцог, бездомних та ін. Розвиток ринкової економіки супроводжується виникненням і поширенням *хронічного* безробіття, бо темпи інвестування у створення нових робочих місць відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників.

*Приховане* безробіття, властиве вітчизняній економіці, полягає в тому, що в разі неповного використання ресурсів через економічну кризу підприємства не звільняють працівників, а переводять їх на скорочений режим робочого часу (неповний робочий тиждень або день) чи відправляють у вимушені неоплачувані відпустки. Фор-

мально таких працівників не можна визнати безробітними, однак фактично це так.

Чисельність безробітних у кожний період залежить від фази циклу, темпів економічного зростання та продуктивності праці, ступеня відповідності професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, попиту на неї, конкретної демографічної ситуації.

Для вимірювання безробіття застосовують абсолютні й відносні показники. До *абсолютних показників* відносять:

- чисельність безробітних на різних рівнях (район, місто, регіон, країна);
- чисельність безробітних за статеві-віковою ознакою, освітою, місцем проживання, соціальним статусом;
- середню тривалість безробіття у місяцях, визначену за певною формулою;
- швидкість руху безробітних осіб за місяць.

До *відносних показників* безробіття належать:

- рівень безробіття, %;
- ризик залишитися без роботи, %;
- коефіцієнт навантаження на вакансію;
- частка безробітних, які проходять професійне навчання.

Для вивчення цього складного процесу використовують такі статистичні групування:

- за віком і статтю;
- професією й освітою;
- причинами незайнятості;
- тривалістю пошуку роботи;
- тривалістю безробіття.

Одним з головних завдань статистики ринку праці є вимір інтенсивності процесів зайнятості та безробіття.

Інтенсивність безробіття в окремій групі населення визначається за допомогою часткових рівнів безробіття.

$$P_0^x = \frac{B^x}{E^x}, \quad (1)$$

де  $P_0^x$  — частковий рівень безробіття за ознакою  $x$ ;  $B^x$  — чисельність безробітних за ознакою  $x$ ;  $E^x$  — чисельність економічно активного населення за ознакою  $x$ .

Отже, на рівень безробіття мають вплив фактори структури економічно активного населення. Для порівняння загальних рівнів без-

робіття їх можна стандартизувати, що допоможе усунути розбіжності в складі економічно активного населення.

Загальна формула розрахунку стандартизованого рівня безробіття:

$$P_6^{\text{ст}} = P_6^0 I_p, \quad (2)$$

де  $P_6^{\text{ст}}$  – стандартизований рівень безробіття;  $P_6^0$  – рівень безробіття у стандартному населенні;  $I_p$  – індекс фіксованого складу.

Відомі три методи стандартизації: прямий, посередній, зворотний.

Прямий метод стандартизації показує можливий рівень безробіття населення, що вивчається, якщо його структура була б такою як у стандарті:

$$P_6^{\text{ст}} = P_6^0 \frac{\sum_{x=1}^n P_x^1 d_x^0}{\sum_{x=1}^n P_x^0 d_x^0}, \quad (3)$$

де  $P_x^1, P_x^0$  – часткові рівні безробіття населення, що вивчається, та стандартне населення відповідно;  $d_x^0$  – питома вага групи за ознакою  $x$  у стандартному населенні.

На відміну від прямого методу стандартизації, посередній метод показує рівень безробіття, що вивчається за умови інтенсивності безробіття, як у стандартному населенні:

$$P_6^{\text{ст}} = P_6^0 \frac{\sum_{x=1}^n P_6^0 d_x^0}{\sum_{x=1}^n P_6^0 d_x^1}, \quad (4)$$

Цей метод використовується, коли відомо склад кожного населення, що порівнюється, та часткові рівні безробіття для стандарту.

Зворотний метод відрізняється оригінальністю розрахунку індексу:

$$P_6^{\text{ст}} = P_6^{\text{ст}} \frac{\sum_{x=1}^n B_x^1 \div P_x^0}{\sum_{x=1}^n d_x^1} = P_6^{\text{ст}} \frac{\sum_{x=1}^n B_x^1 \div P_x^0}{\sum_{x=1}^n E_x^1} \quad (5)$$



Отже, хоча метод стандартизації історично виник через необхідність територіальних і статистичних порівнянь і в наш час широко використовується лише в демографічній статистиці — але знаходить своє застосування для оцінки інтенсивності безробіття [5].

Окрім того, обчислюють коефіцієнт зайнятості, норму безробіття та природну норму безробіття. *Коефіцієнт зайнятості* — частка самодіяльного дорослого населення, зайнятого в суспільному виробництві, у загальній чисельності населення країни. *Норма (рівень) безробіття* — це відсоток безробітних у загальній чисельності робочої сили. *Природна норма безробіття* — це такий рівень безробіття, за якого будь-яке підвищення попиту на працю не приводить до скорочення чисельності безробітних.

Норма безробіття постійно змінюється під впливом суспільного виробництва, зокрема циклічного характеру економічних спадів і зростання виробництва та технічного прогресу, який потребує підвищення кваліфікації та зміни професій найманого персоналу. Під час спаду виробництва безробіття збільшується, а під час підйому — зменшується. Емпірично визначене співвідношення динаміки безробіття та динаміки ВВП отримало назву *закона Оукена*: приріст реального обсягу ВВП приблизно на 2–2,5 % зумовлює зменшення норми безробіття проти його природного рівня приблизно на 1 %, а його скорочення приблизно на 2 % підвищує норму безробіття приблизно на 1 %. Отже, безробіття залежить від природного стану ринку праці; можливі лише його тимчасові коливання вище чи нижче за природну норму, яку для кожної країни визначають окремо.

За такого рівня природного безробіття в країні формується повна зайнятість, проте вона не гарантує, що зовсім немає безробіття. Це стан економіки, коли рівень безробіття дорівнює сумі структурного та фрикційного безробіття. Такий його рівень називають *природним*. При ньому виникає певний баланс між чисельністю тих, хто шукає роботу, і кількістю робочих місць. Повну зайнятість визначають як відношення чисельності зайнятих у суспільному виробництві до загальної чисельності економічно активного населення.

Коли рівень безробіття стає достатньо високим, воно може певною мірою самовідтворюватися й утримуватися на такому рівні. Це так званий *ефект гістерезису*.

В Україні безробіття склалося під дією цілого комплексу чинників: скорочення реальних обсягів виробництва, зменшення платоспроможного попиту населення, структурної перебудови економіки,

банкрутства низки підприємств, зниження інвестиційної активності, трансформації відносин власності. Не менш важливі фактори — істотне погіршення якості трудових ресурсів, неконкурентоспроможність багатьох професій за нових умов, незорієнтованість вищої школи на потреби ринку праці, зменшення продуктивності праці робочої сили та ін. Часто, досліджуючи фактори безробіття, застосовують історичний метод.

В Україні безробіття як явище перехідної економіки виникло на початку 90-х років ХХ ст. За основу класифікаційної характеристики безробіття можна взяти причину та характер його виникнення, а також тривалість, демографічні ознаки й особливості прояву (табл. 9).

В Україні найбільше поширені такі форми безробіття: структурне (конверсійне), застійне (маргінальне), вимушене, жіноче, молодіжне, родинне та приховане. Останнє проявляється в недовикористанні праці офіційно зайнятих працівників, які влаштувалися на роботу на повний робочий час, але працюють неповний або з неповною ефективністю чи з неповною оплатою з незалежних від них технологічних, структурних, економічних або соціальних причин. В Україні приховане безробіття проявляється у формі надлишкової зайнятості, вимушеної часткової зайнятості, вимушеної незайнятості. Воно може призвести до втрати працівником кваліфікації, неповного використання трудового потенціалу, зменшення доходів і т. ін.

Таблиця 9

**Критерії та форми безробіття в економіці України**

<b>Критерій</b>	<b>Форми безробіття</b>
Причина виникнення	Сезонне, фрикційне, структурне, технологічне, регіональне, циклічне
Характер виникнення	Вимушене
Охоплення сегментів, ринку праці	Економічне, технологічне, молодіжне, конверсійне, жіноче та ін.
Тривалість	Нетривале, тривале, довготривале, застійне (маргінальне)
Демографічні ознаки	Жіноче, молодіжне, родинне
Особливості прояву	Відкрите, приховане
Ступінь охоплення території	Абсолютне, відносне

Відповідно до поділу ринку праці на повний і фіксований існують різні підходи до визначення рівня безробіття. В Україні цей показник

фіксують дві організації — Державна служба зайнятості (на фіксованому ринку праці) та Державний комітет статистики (на повному). Державна служба зайнятості визначає *рівень реєстрованого (фіксованого) безробіття* — відношення чисельності громадян, які звернулися до органів Державної служби зайнятості й отримали статус безробітного згідно із законодавством, до працездатного населення працездатного віку. Державний комітет статистики України обчислює рівень безробіття за методикою МОП за допомогою вибіркового обстеження на основі даних перепису чи мікроперепису населення. Обстежують зазвичай 0,1 % громадян країни<sup>1</sup>.

Методологія визначення безробітних Міжнародної організації праці відрізняється від застосовуваної у вітчизняній практиці. Безробітні за означенням МОП — особи віком 15–70 років (zareєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які водночас задовольняють трьом умовам:

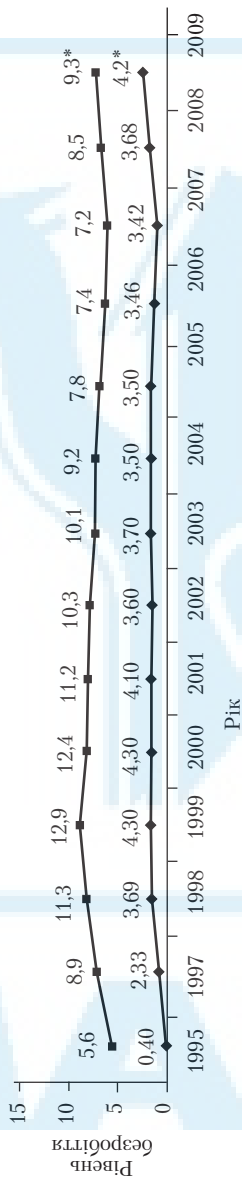
- не мають роботи (прибуткового заняття);
- активно шукають роботу чи намагаються організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів перед обстеженням, тобто в цей період роблять конкретні кроки, щоб знайти оплачувану роботу чи започаткувати власне підприємство;
- готові стати до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за найманням або на власному підприємстві.

В Україні, як і в більшості країн із перехідною економікою, донедавна рівень безробіття, визначений за методикою МОП, у 2–4 рази перевищує рівень, реєстрований Державною службою зайнятості, унаслідок того, що в цих розрахунках узято різні вікові категорії населення (рис. 20).

Статистичне управління Міністерства праці та соціальної політики намагається визначити кількість тих, хто працює, та безробітних, провадячи в усій країні щомісячні вибіркові опитування приблизно 60 тис. осіб.

Фінансово-економічна криза, прояви якої світ почав відчувати з кінця 2007 року, призвела до того, що в 2009 році безробітними стали 7 чоловік із ста, 80 — з 1000 українців, а всього — 230 млн жителів планети, що на 50 млн більше ніж у 2007 році.

<sup>1</sup> Цей критерій тісно пов'язаний із критеріями, причинами виникнення та демографічними ознаками.



**Рис. 20. Показники рівня безробіття населення в Україні:**

■ — за даними Державної служби зайнятості;

◆ — дані, отримані за методикою МОП;

\* — прогнозні дані.

Однак точне оцінювання рівня безробіття ускладнене через такі фактори:

- часткову зайнятість. В офіційній статистиці всі зайняті неповний робочий день належать до категорії повністю зайнятих; тим самими занижується рівень безробіття;
- працівників, які втратили надію одержати роботу; не вважаючи їх безробітними, офіційна статистика також занижує рівень безробіття;
- помилкову інформацію. Рівень безробіття може бути завищений, якщо дехто з тих, хто не працює, твердять, що шукають роботу, хоча це не так. Зайнятість у тіньовій економіці також зумовлює завищення офіційного рівня безробіття.

Отже, хоча рівень безробіття — один із найважливіших показників економічного становища країни, його не можна вважати безпомилковим. Для певних періодів розвитку — кризового та стабілізаційного — визначають природний рівень безробіття.

У кризовому періоді природне безробіття дорівнює сумі фрикційного та структурного з урахуванням впливу безробіття рецесійного розриву й таких його негативних проявів, як зростання прихованого безробіття, збільшення тіньового сектора економіки, дедалі більша руйнація кадрового потенціалу. Безробіття породжує такі негативні соціально-економічні наслідки:

- 1) недовикористання економічного потенціалу суспільства, прямі економічні втрати через природне та фактичне безробіття;
- 2) нейтралізація вимог профспілок про підвищення заробітної плати, що ніби спрацьовує на користь підприємців;
- 3) втрата кваліфікації (а безробітному важко отримати нову кваліфікацію й адаптуватися до нових умов);
- 4) зниження раніше досягнутого рівня життя. Допомога в разі безробіття завжди менша, ніж заробітна плата, і тимчасова. Зростання безробіття знижує купівельний та інвестиційний попит, скорочує обсяг заощаджень населення. Наявність у домогосподарстві хоча б одного безробітного збільшує ймовірність бідності вдвічі, двох — у 2,3 рази, а трьох і більше (на жаль, в Україні, особливо в так званих депресивних регіонах, є й такі родини) — у 2,6 рази;
- 5) тяжкі психологічні травми через сам факт безробіття. Нерегульований ринок не розв'яже проблеми безробіття, яка має соціальний характер. Зокрема, за оцінками зарубіжних експертів, зростання безробіття лише на 1 % призводить до зростання смертності населен-

ня на 2 %, збільшення кількості самогубств — на 4,1 %, убивств — на 5,7 %. Зокрема, в США зростання безробіття на 1 % спричиняє збільшення кількості психічних захворювань на 6 %, розлучень — на 7 %, самогубств — на 5 %;

б) зростання злочинності.

Безробіття зумовлює вагомі наслідки й для всього суспільства:

- потребу економічно утримувати певну кількість людей, які не беруть участі у виготовленні валового продукту;
- зростання демоекономічного навантаження на робочу силу (співвідношення чисельності економічно неактивних або непрацездатних і відповідно економічно активних або працездатних контингентів) за рахунок населення працездатного віку, чії потреби значно перевищують аналогічні потреби дітей або осіб похилого віку;
- суттєве соціальне напруження, зумовлене існуванням у суспільстві маргінальних груп населення (їх склад поповнюють насамперед безробітні).

Західні економічні школи дотримуються різних поглядів на сутність і причини безробіття.

Безробіття уперше виникло у Великій Британії на початку XIX ст., проте до кінця століття воно не було масовим і зростало лише під час економічних криз. Так, у США 1920–1929 рр. середня кількість безробітних становила 2,2 млн осіб, а в 30-х роках — близько 20 % осіб найманої праці.

Першу спробу розкрити сутність безробіття зробив англійський економіст Т. Мальтус. Він пояснив його надто швидким зростанням населення, що випереджає збільшення кількості засобів до існування. Причину такого явища Т. Мальтус вбачав у властивому всім живим істотам вічному біологічному законі — розмножуватися швидше, ніж збільшується кількість засобів до існування. Ця теорія з певними модифікаціями існує й нині. Засобами усунення безробіття Т. Мальтус і неомальтузіанці вважають війни, епідемії, свідоме обмеження народжуваності та ін.

У середині 50-х років виникла технологічна теорія безробіття, згідно з якою його причина — прогрес техніки, технічні зміни у виробництві, особливо раптові. На думку авторів цієї теорії з безробіттям слід боротися обмежуючи технологічний прогрес і сповільнюючи його.

Кейнсіанська теорія безробіття у наш час найпоширеніша. Згідно з нею безробіття спричинене недостатнім сукупним попитом на товари. Держава, підвищуючи доходи чи знижуючи податки, може збільшити суспільний попит в економіці, що зумовить зростання попиту на робочу силу, а це, у свою чергу, скоротить рівень безробіття.

Ще одна концепція безробіття (класичний підхід) не вбачає в ньому серйозної економічної проблеми, оскільки вважає його причиною надто високу заробітну плату. Позаяк на вільному ринку така ситуація довго зберігатися не може, то відповідно до класичного підходу зниження заробітної плати до рівня економічної рівноваги — дієвий захід проти безробіття. Безробіття зумовлене комплексом причин:

- структурними змінами в економіці;
- нерівномірністю розвитку продуктивних сил в економіці й окремих регіонах;
- постійним прогресом техніки, особливо його революційної форми — НТР;
- пошуком працівниками нових робочих місць, де вища заробітна плата, змістовніша робота;
- диспропорційністю розвитку економіки;
- обмеженістю попиту на товари та послуги.

Як бачимо, причин безробіття може бути чимало. Тому економісти нині розглядають не безробіття взагалі, а його конкретні форми чи види.

Пропонують різноманітні методи боротьби з безробіттям. Часто вони випливають з концепції, якої дотримуються сучасні економісти, пояснюючи причини безробіття.

Мальтузіанці пропонують обмежити народжуваність, прихильники класичної теорії ринку праці — вжити заходів зі зниження заробітної плати.

Кейнсіанські програми в короткочасному періоді містять суспільні роботи з бюджету держави, у довгостроковому — державні замовлення приватному сектору, заходи зі стимулювання інвестиційного попиту. При цьому особливого значення надають зменшенню облікової ставки процента.

Монетаристи пропонують зменшити державний бюджетний дефіцит, поліпшити планування соціальних програм, приборкати інфляцію та створити здорове ринкове середовище, у якому неефективні підприємства обов'язково розоряться, а на передній план вийдуть сильні, адаптовані товаровиробники. Зокрема, монетаристи обстою-



ють не зниження, а підвищення облікової ставки процента. Вони вважають, що ефективний ринок зумовить зростання виробництва, а отже, і попит на робочу силу. Плата суспільства за монетарний шлях розвитку ринку — жебрацтво, злодійство та соціальне напруження в суспільстві. Наочний приклад тому — досвід України, яка застосовувала монетарні важелі розвитку економіки до 1998 р.

Стабілізаційний період розвитку економіки України характеризується припиненням спаду виробництва, скороченням нелегального сектора економіки, розвитком підприємництва, підвищенням потреби у кваліфікованих працівниках, коли темпи зростання ВВП невисокі, але стійкі. Провідні форми безробіття в цей період — структурне та фрикційне, а не безробіття рецесійного розриву. У стабілізаційному періоді природний рівень безробіття має бути таким, щоб забезпечити початок економічного зростання, тобто 8–10 %. Під час кризи він значно збільшується.

Щоб ефективно регулювати зайнятість, потрібно використовувати економічні стимули, що сприяють досягненню цілей соціально-економічного розвитку. В Україні для підвищення ефективності механізму державного регулювання зайнятості потрібно знизити рівень безробіття до прийняттого, підвищити рівень зайнятості й оптимізувати її структуру, підвищити соціально-економічну ефективність державного регулювання зайнятості та державної служби зайнятості на регіональному рівні, оптимізувати витрати на систему державного регулювання зайнятості в системі соціальних витрат суспільства.

Державне регулювання зайнятості населення — це цілеспрямований вплив державних органів на співвідношення попиту на робочу силу та її пропозицію в усій країні чи окремих місцевостях за допомогою економічних, правових, адміністративно-організаційних заходів, щоб запобігти поширенню безробіття чи скоротити його, забезпечити максимальну продуктивну зайнятість економічно активного населення.

Так, для зниження рівня безробіття важливо впровадити методологію управління соціальним ризиком втрати роботи, яка полягає в ідентифікації ризику та його оцінюванні, аналізі ефективності можливих методів впливу на ризик та виборі одного з них, перевірці ефективності вжитих заходів (рис. 21).

Ефективне регулювання безробіття дасть змогу в подальшому забезпечити стабільний розвиток економіки.



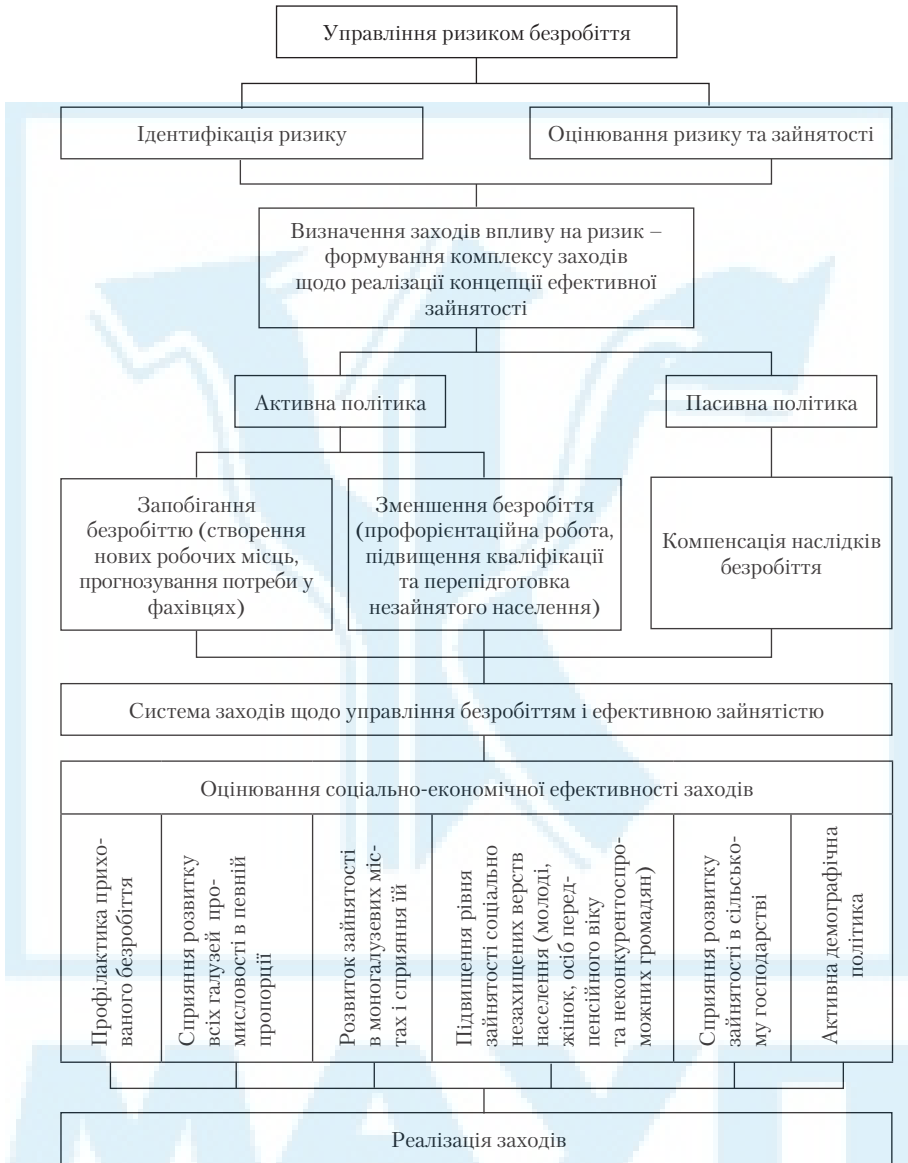


Рис. 21. Управління ризиком безробіття [60]

Дехто вважає, що для скорочення безробіття варто зменшити тривалість *робочого дня* — часу споживання чи витрачання робочої сили. Тривалість робочого дня не може залежати від інтересів підприємців або працівників. Якщо робочий час скоротити, то порушуються права людини на роботу. Вона буде недопрацьовувати, а отже недоотримувати певні блага. З протилежного боку, людина не може працювати цілодобово, бо їй потрібен час для відпочинку та задоволення фізичних і соціальних потреб. Розглянемо структуру й тривалість робочого дня схематично (рис. 22).

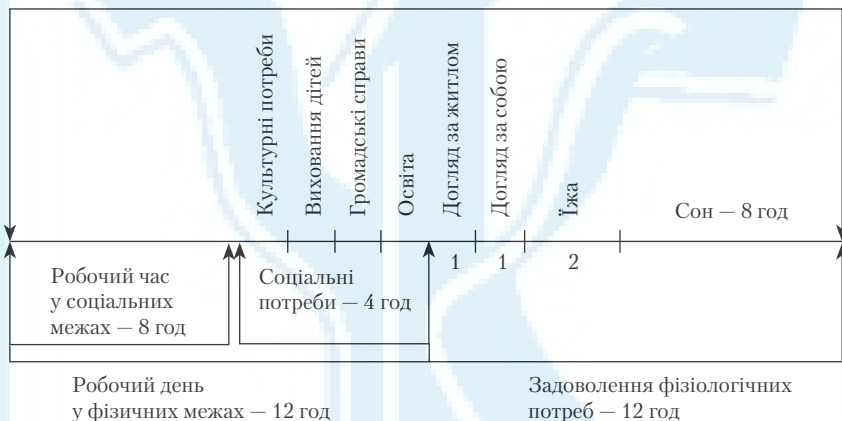


Рис. 22. Розподіл доби

На схемі горизонтальна пряма лінія — часова вісь. Працівникові потрібен час для задоволення фізичних потреб: на сон, їжу, для догляду за собою та житлом — разом, скажімо, 12 год. Інші 12 год, що залишилися, становлять тривалість робочого дня у фізичних межах. Такий робочий день був на ранніх стадіях загального товарного виробництва (за простої кооперації та мануфактури), коли фізична сила людини була головним джерелом енергії для виробництва, а робочий день тривав 12–16 год.

Із переходом на машинне виробництво та появою різноманітних джерел енергії та руху виникла потреба в задоволенні зростаючих соціальних потреб людини: потреб в освіті, культурних потреб, у вихованні дітей, громадській діяльності тощо. Припустімо, що на задоволення соціальних потреб потрібно ще 4 год; інша частина доби, що залишалася

(24 – (12 + 4) = 8 год), становить робочий день у соціальних межах. Тепер у всіх країнах застосовують такий робочий день. На його тривалість впливає рівень розвитку продуктивних сил, науково-технічний прогрес, боротьба працівників за скорочення робочого дня й інші фактори.

Що ж буде, якщо скоротити робочий день, скажімо, з 8 до 6 год, тобто на 25 %, зберігши при цьому попередній рівень годинної заробітної плати? Загальний обсяг заробітної плати й суспільних доходів не зміниться, але витрати виробництва зростуть, довше простояватимуть машини. Частково зростуть соціальні витрати суспільства та фірми. А виробництво товарів і послуг не зростає, тому що загальна кількість людино-годин праці не зміниться, а витрати на організацію праці та забезпечення трудового життя працівників зростуть на 25 %. Це знизить прибутки фірм і підприємств, скоротить їх інвестиції, збільшить соціальні витрати фірм і всього суспільства, і якщо не буде проводитись зважена економічна політика, це призведе до інфляції. Тому скорочення тривалості робочого дня та пов'язане з ним збільшення чисельності зайнятих практично не розв'язує проблеми безробіття з економічної точки зору, але з соціальної має позитивний результат.

Виникнення безробіття зумовлене різними причинами, і можна скоротити його, лише послабивши їх вплив. Будь-яка країна має прагнути скоротити безробіття до економічно раціонального мінімуму з таких причин.

По-перше, людина — особливий економічний ресурс, який не можна зарезервувати до кращих часів. Загублений робочий час невідновний, і при цьому, навіть якщо людина не працює, у неї має бути можливість споживати життєві блага в обсязі, не меншому за прожитковий мінімум. Тому суспільство змушене шукати засоби для порятунку безробітних від голодної смерті чи перетворення їх на бомжів або суспільно небезпечних елементів.

По-друге, зростання безробіття скорочує попит на товари; люди, які не одержують зарплату, можуть дозволити собі лише мінімальні блага. Це загострює економічні проблеми країни та зумовлює поштовх для подальшого скорочення зайнятості.

По-третє, безробіття загострює політичну ситуацію в країні.

На щастя, безробіття можна зменшити. Для цього застосовують різні методи. Вважають, що нормальний (природний) рівень безробіття — змінювана величина. Він змінюється під впливом рівня добробуту домогосподарств, застосовуваних у підприємницькому

секторі технологій, урядової політики тощо. Зокрема, наприкінці 60-х років ХХ ст. природний рівень безробіття становив близько 5 %, а у 80-х роках він зріс до 5,5–6,0 % загальної чисельності працездатних.

Як неприродне безробіття впливає на економіку, макроекономічну рівновагу? Щоб відповісти на це запитання, розглянемо зв'язок між безробіттям і реальним ВВП (сукупна пропозиція).

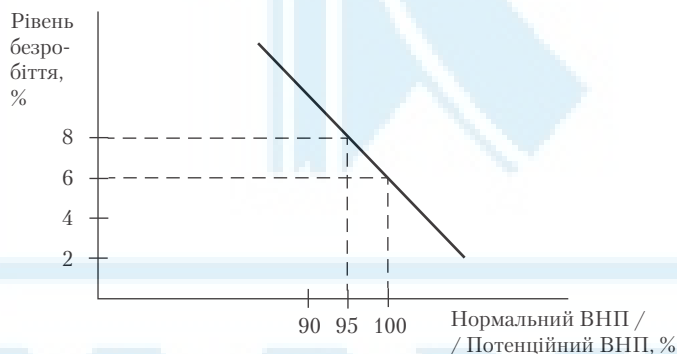
Вважають, що перевищення безробіттям природного рівня спричиняє певну втрату ВВП:

Втрата ВВП = Потенційний (природний) ВВП – Реальний ВВП.

Потенційний (природний) ВВП = 94,5 % кількості працездатних · Нормальна кількість робочих годин упродовж року · Середня продуктивність праці.

Перший множник означає, що нормальний (природний) рівень безробіття – 5,5 % ( $100,0 - 94,5 = 5,5$  %).

Артур Оукен виявив зворотний зв'язок між відхиленням реального ВВП від природного та відхиленням безробіття від природного рівня (рис. 23). Суть цього зв'язку він сформулював так: 1 % відхилення безробіття від природного рівня (6 %) відповідає відхиленню реального ВВП від потенційного на 2,0–2,5 %.



**Рис. 23. Зв'язок між відхиленням безробіття від природного рівня та відхиленням реального ВВП від природного**

Відповідно до цього закону, якщо реальний ВВП відхилився від потенційного на 5 %, то рівень безробіття становить 8 %, тобто воно перевищило природний рівень на 2 %.

В Україні є економічне зростання 2,1 % за результатами 2008 року, але воно, на жаль, іще не забезпечує автоматичного зростання зайнятості населення. Оскільки за зростанням інфляції Україна зайняла в рейтингу ІМО передостаннє місце серед 57 країн світу у 2009 році

Як зауважив Василь Костриця, національний кореспондент Міжнародної організації праці, на 1 % зростання економіки в Україні припадає лише 0,3–0,5 % зростання зайнятості населення.

Й у світі, й у нашій країні створення якісних нових місць праці – складне завдання. Надто непросто подолати інертність і самих безробітних, серед яких чимало людей із вищою та професійно-технічною освітою. Вони з апатією ставляться до перспективи свого працевлаштування. Тому служба зайнятості має вдосконалювати свою стратегію, щоб змінити психологію таких безробітних і перетворити їх на активну силу на ринку праці. Добре поінформоване й активне населення, яке знатиме з перших вуст, що відбувається на ринку праці та як і де можна заробити, дасть собі раду.

На думку Президента України Віктора Ющенка, створення щороку не менше мільйона нових сучасних робочих місць, забезпечення реальним працевлаштуванням громадян і розвитком підприємницької ініціативи, — одне з найважливіших завдань на ринку праці.

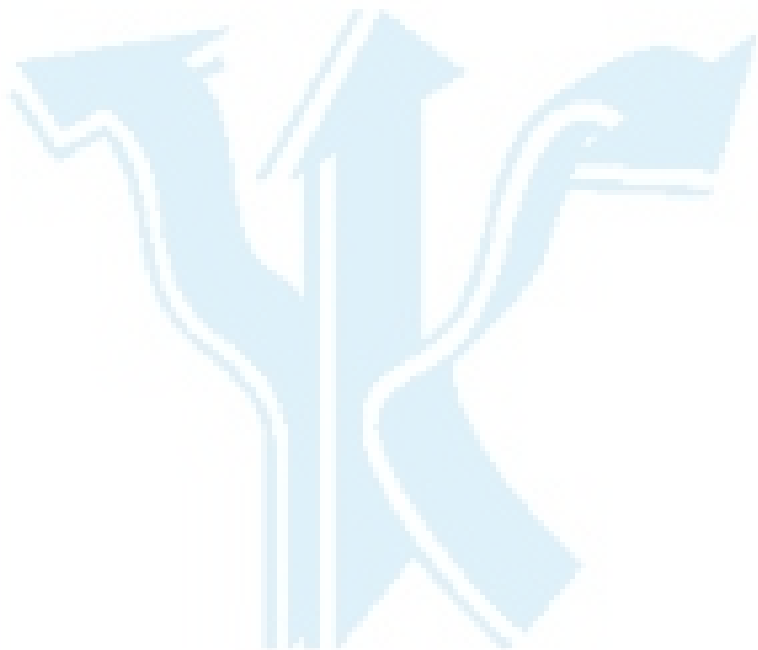
За даними Державного центру зайнятості, 2005 р. створено понад 1 млн нових вакансій. За направленнями центрів зайнятості одержали роботу 996 тис. чоловік, а 47,4 тис. безробітних отримали одноразову допомогу для відкриття власної справи: в Україні це 3 тис. грн, а в Києві майже 10 тис. грн. Завдяки дотаціям, наданим працевлаштуванню на випадок безробіття, працевлаштовано 40 тис. безробітних, котрі не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. З 2006 року в Україні діє програма підтримки і працевлаштування неконкурентоспроможних громадян. Вона дає змогу повірити в себе людям, які втратили віру...

Допомогою за цей же період скористалися понад 2,7 млн незайнятих громадян, які стоять на обліку в Державній службі зайнятості. Більше половини з них — жінки, майже третина — молодь. Як і раніше, цей контингент найбільш незахищений.

Така ситуація на ринку праці існує вже кілька років.

У 2007 році зареєстровано 1 млн 600 тис. безробітних, що на 110,7 тис. осіб менше, ніж у 2006 році. А середній термін укомплектування вакансій становив 12 днів проти 14 днів.

У березні 2009 року у зв'язку з розвитком фінансово-економічної кризи рівень офіційного безробіття досяг 3,5 млн осіб. Уряд прогнозує, що рівень безробіття може досягти 9 %, в той час як у 2008 році він становив 3,1 % (за даними ДКС).



**МАУП**

## 7. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРИЧИН БЕЗРОБІТТЯ

Залежно від економічної ситуації, демографічних змін, соціально-економічних, адміністративно-організаційних і законодавчо-правових елементів механізму державного регулювання зайнятості населення на макроекономічному рівні переважають різні чинники формування безробіття. Проте хоча б які причини не зумовлювали безробіття, у їх основі лежить показана на рис. 24 триада “пропозиція робочої сили – попит на неї – заробітна плата”, у якій безробіття – водночас причина та наслідок відносин на ринку робочої сили.



Рис. 24. Взаємозв’язок між причинами безробіття

Щодо ринкових відносин можна виділити три основні підходи до пояснення причин безробіття. Одні теоретики вважають, що безробіття – наслідок занадто високої заробітної плати; другі – що воно виникає через низький сукупний попит на робочу силу; треті вбачають у ньому наслідок деформації та негнучкості ринку праці, нерационального, неоптимального співвідношення пропозиції робочої сили та попиту на неї.

**Висока заробітна плата.** До 30-х років ХХ ст. домінувало “класичне” пояснення безробіття, згідно з яким воно пов’язане із заробітною платою та спричинене занадто високим її рівнем. Що вища заробітна плата, то більше працездатних бажають продати робочу силу, тобто більша пропозиція цього товару. Проте за таких умов працедавці

для зменшення витрат виробництва прагнуть обходитись якнайменшою кількістю працівників, що породжує низький попит на робочу силу. Отже, зі зростанням заробітної плати пропозиція робочої сили зростає, а попит на неї спадає (див. рис. 16). Пропозиція починає перевищувати попит, і виникає безробіття.

Проте заробітна плата — це, з одного боку, витрати підприємців, а з другого — доходи працівників. Урівноважена зарплата задає граничні витрати й доходи. Підвищення зарплати вище цього рівня зумовлює зростання доходів працівників і збільшення витрат підприємців, тобто порушується основний закон ринку, коли для одного із суб'єктів угода виявляється не вигідною. Такий стан не може тривати довго, і незабаром знову встановлюється рівновага витрат і доходів — урівноважена заробітна плата.

Якщо заробітна плата зменшується повільно та не спускається нижче рівня  $Z_1$ , то слід очікувати тривалого та великого безробіття, зумовленого, згідно з класичним підходом, добровільним вибором самих працівників (див. рис. 16). Отже, представники зазначеного підходу до проблеми безробіття не вважали її складною, тому що в той період її розв'язували завдяки автоматичній дії механізму формування урівноваженої заробітної плати.

Реальна ситуація в Україні свідчить про наявність численних “залишків” старої системи господарювання в регіонах і галузях, адміністративних і “корпоративних” перепон. Недостатня мобільність трудових ресурсів зумовила формування багатьох сегментів на ринку праці, внаслідок чого виникла надмірна диференціація рівнів її оплати. Мінімальна заробітна плата не відповідає прожитковому мінімуму, а прожитковий мінімум в свою чергу не відповідає міжнародним стандартам.

Реалізація трудових здібностей і навичок працездатного населення в країні можлива лише в разі поліпшення економічного стану та збалансування попиту й пропозиції на ринку праці. Перше сприяє зменшенню або ліквідації прихованого безробіття як явища, друге — створює умови для повної зайнятості завдяки використанню наявних вільних робочих місць і створення нових.

**Попит на робочу силу.** У роки Великої депресії було виявлено, що безробіття — не тимчасова проблема, і її неможливо вирішити автоматично. Тому на зміну класичному підходу до проблеми безробіття прийшов кейнсіанський, згідно з яким причина безробіття — недостатній сукупний попит на товари та послуги, який призводить до



зменшення обсягу виробництва, скорочення інвестицій, зниження рівня зайнятості. На думку Дж. Кейнса, проблему безробіття неможливо розв'язати автоматично, без втручання держави. Вона потребує активного регулювання.

Щоб підвищити сукупний попит, держава має провадити експансіоністську економічну політику: розширити кредитування за допомогою зниження кредитних ставок, зменшити податки на прибутки підприємців, звільнити від податків капіталізовану частину прибутку й амортизаційні нагромадження. Це сприятиме розширенню виробництва, збільшенню інвестицій і попиту на робочу силу, зростанню доходів у суспільстві та підвищенню сукупного попиту. Головним результатом такої сукупності державних заходів має стати підвищення попиту на робочу силу.

Кейнсіанський підхід до проблеми безробіття не скасовував класичного підходу, а тісно переплітався з ним, особливо на рівні світового господарства. Висока зарплата сприяє підвищенню попиту на імпортовані товари та його зниженню на товари вітчизняного виробництва, що призводить до скорочення останнього, зменшення попиту на робочу силу та до безробіття.

Отже, для зменшення рівня безробіття варто застосовувати як класичний, так і кейнсіанський підходи, тобто підтримувати врівноважену заробітну плату й забезпечувати високий сукупний попит.

**Пропозиція робочої сили.** Робоча сила (праця) як ресурс має такі властивості:

- різні фізичні дані та здібності, унаслідок чого під час складання трудового контракту неможливо завчасно виявити реальний рівень трудових зусиль працівника;
- різну кваліфікацію, звідки впливає потреба в різній оплаті праці фахівців різних професій;
- мобільність, тобто робоча сила може змінювати одне заняття на інше, переходити від менш продуктивних видів діяльності до продуктивніших, переміщуватися територією;
- невідокремлена від людини праця містить соціальний, психологічний і колективний аспекти.

Тому праця — особливий ресурс.

Виходячи з вищевикладеного можна виокремити такі основні чинники, що впливають на пропозицію робочої сили:

- демографічні — темп зростання населення та його працездатної частини, статеві та вікові структури;

- економічні — тривалість робочого часу, стан пенсійного забезпечення, рівень безробіття;
- психологічні — мотиви праці;
- соціальні — ті, що пов'язані з освітою та підготовкою кадрів.

**Співвідношення пропозиції робочої сили та попиту на неї.** Третій підхід до розв'язання проблеми безробіття — установлення та дотримання потрібного співвідношення пропозиції робочої сили й попиту на неї. Це завдання складне, тому що й пропозиція робочої сили, і попит на неї постійно змінюються, що призводить до нестійкості, дестабілізації співвідношення цих процесів.

Пропозиція робочої сили зростає завдяки молоді, жінкам, іноземним працівникам і спадає через те, що частина працівників виходить на пенсію, а ті, хто не може перекваліфікуватися, перестають шукати роботу. Попит на робочу силу змінюється також унаслідок впровадження нової техніки й технології, закриття безперспективних галузей виробництва та виникнення нових.

Через безупинне змінення пропозиції робочої сили та попиту на неї одночасно може бути безробіття та вільні робочі місця, особливо в різних секторах ринку праці, на спеціалізованих ринках (безробітні шахтарі та незайняті робочі місця операторів атомних електростанцій).

В Україні безробіття спричинене такими факторами:

- структурними зрушеннями в економіці, за яких впровадження нових технологій і устаткування призводить до скорочення зайвої робочої сили;
- економічним спадом, який змушує працедавців зменшувати потреби в усіх ресурсах, зокрема трудових;
- політикою, спрямованою на підвищення мінімального розміру заробітної плати, що спричиняє збільшення витрат виробництва та зниження попиту на робочу силу;
- сезонними змінами рівня виробництва в окремих галузях економіки;
- змінами в демографічній структурі населення, особливо збільшенням чисельності населення працездатного віку, що зумовлює підвищення попиту на працю та зростання ймовірності безробіття.

## 8. МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Ринок праці в кожній країні має певні відмінності. Однак можна виділити загальні ознаки, які дають змогу описати певні моделі організації цього ринку. За їх допомогою можна диференціювати ринки праці відповідно до політики держави стосовно процесів відтворення робочої сили. Найчастіше розглядають три моделі: азійську (патерналістську), англосаксонську (ліберальну) та європейську (соціал-демократичну).

Азійська модель ринку праці має два різновиди: китайську та японську.

**Китайська модель.** Ця модель двосекторна. Вона поєднує жорстке регулювання трудових відносин “державно-соціалістичного” типу в державному секторі з повною правовою нерегульованістю в приватному та концесійному секторах, де панують відносини, що нагадують капіталістичні. Вона стійка на початковій стадії індустріалізації, за авторитарного політичного режиму, коли неможливий розвиток робітничого руху та є надлишок трудового населення.

**Японська модель.** Трудові відносини в Японії ґрунтуються на довічному найманні, що гарантує зайнятість працівника до настання пенсійного віку (55–60 років). Згідно з цією системою розміри матеріальних благ (зарплат, премій, соціальних виплат) підвищуються з віком. Це дає фірмам змогу забезпечувати відповідність професійно-кваліфікаційного складу кадрів структурі робочих місць. Така система прищеплює працівникам творче ставлення до праці та підвищує її якість. У перші 10–15 років фірма згідно з планом 3–4 рази переміщує працівника на нові робочі місця для освоєння нових професій. Тому кожний працівник володіє кількома професіями, що забезпечує взаємозамінність і виключає прості робочі місця.

Працівник довічного наймання не підлягає звільненню. У разі потреби фірми можуть скорочувати людино-години праці чи відкривати нові робочі місця, переміщувати персонал. Ця система наймання поширюється лише на постійний персонал фірм.

Проте нині система довічного наймання не завжди ефективна, і фірми поступово відмовляються від неї, бо з віком менеджери втра-

чають відчуття часу, закривають дорогу талановитій молоді. Незважаючи на їхній величезний досвід і заслуги перед компанією, із ними розстаються, щоб не гальмувати інноваційний процес.

Інші ж фірми, наприклад TDK — всесвітньовідомий лідер у виробництві магнітної плівки, розв'язують цю проблему інакше. Адміністрація може запропонувати своїм менеджерам віком понад 50 років залишити роботу й перебувати вдома в готовності допомогти компанії, якщо це буде потрібно. За таке домашнє проведження часу їм зберігають 90 % зарплати від штатного розпису. При цьому компанія TDK навіть не проти того, щоб ветерани використовували свій час на власний розсуд, зокрема працювали на іншу фірму.

Темп життя в бізнесі Японії зростає, усюди змінюються старі традиції, які колись дали Японії змогу встояти й перемогти в боротьбі з американськими, європейськими й азійськими конкурентами. Тривала економічна депресія змушує діловий світ відмовлятися від системи довічного наймання та просування “службовими сходами” з віком. Новим критерієм стає вміння випередити конкурентів хоч на місяць, тиждень. Лідером стає той, хто може чітко організувати роботу команди, здобути якнайбільше з мінімальними витратами.

Загальний процес відмови від зайвої робочої сили в Японії починається зазвичай із запровадження заборони на понаднормову працю. Потім вводять певні обмеження щодо прийому на роботу, пізніше — заборону на найм нових працівників. Окрім того, скорочують службовців, зайнятих неповний день, і сезонних працівників, переводять людей в інші фірми, створюють умови для добровільного виходу на передчасну пенсію.

У XX ст. в Японії існувала замкнена модель ринку праці, внутрішній ринок. Після кризи 1974–1975 рр. там став розвиватися й зовнішній ринок, більше схожий на класичний, який обслуговує дрібні підприємства. І для внутрішнього, і для зовнішнього ринку Японії найважливіша риса — стабільна зайнятість, властива не тільки періоду високих темпів росту економіки, але й етапу нестійкого розвитку (після зазначеної кризи). Використання працівників упродовж тривалого часу дає компанії змогу організувати внутрішньофірмову професійну підготовку та підвищення кваліфікації відповідно до структури робочих місць, науково-технічного прогресу, модифікації виробленої продукції, а також заздалегідь передбачати професійну мобільність усередині фірми, виховувати в працівників творче ставлення до праці. Керівництво фірми на свій розсуд переміщає праців-

ника з місця на місце, з одного підрозділу до іншого. Заробітна плата тривалий час залежала здебільшого від стажу й віку, а тепер — також від кваліфікації й ефективності праці. Стара система організації заробітної плати стимулює працівників довго працювати на одному місці, перешкоджає вільному їх переходу на інші підприємства.

Японській моделі властиве патерналістське ставлення керівників компанії до персоналу, увага до не виробничої сторони життя працівників й інтерес останніх до всіх аспектів діяльності підприємства. Велику роль у цьому відіграють гуртки якості.

Деякі дослідники вбачають корені таких відносин у феодалізмі. Інші твердять, що така система ґрунтується на зацікавленості працедавців у захисті своїх інвестицій у робочу силу.

Система довічного наймання певною мірою допомагала розв'язувати проблеми скорочення виробництва та звільнення працівників унаслідок скорочення робочого часу, переведення їх на дочірні підприємства, а також підприємства інших фірм за взаємною угодою. Ці заходи стримують зростання безробіття. У 70–90-х роках XX ст. проблема зайнятості населення загострилася внаслідок прискореної трансформації виробничої структури, збільшення технічної оснащеності виробництва. Стало невідповідно кваліфікованою робочою силою, хоча загальне безробіття зростало. Центр ваги в структурі зайнятості став зміщуватись у бік третього сектора, де переважають малі підприємства. Тому систему довічного наймання було модифіковано, почала зменшуватись частка постійно зайнятих. Відмітна риса внутрішнього ринку праці в Японії — створення та функціонування самостійних профспілкових організацій усередині компаній.

**Англосаксонська модель.** У ній трудове та цивільне право дуже схожі. Працедавець має достатню свободу щодо наймання та звільнення. Переважає колективно-договірне регулювання на рівні підприємства та фірми, а не галузі чи регіону. Робоча сила мобільна; оплату праці диференційовано, існує обмеження на застосування законодавчо затвердженого мінімального її показника. Така модель динамізує створення нових робочих місць, сприяє зменшенню безробіття, прискоренню темпів економічного зростання. Характерний її тип — ліберальна, або американська, модель. Вона поширена в США, Канаді, Австралії.

**Модель США.** У цій моделі ринок робочої сили децентралізований. У кожному штаті є свої закони про зайнятість, про допомогу безробітним, а також власні фонди страхування на випадок безробіт-

тя. Працівників звільняють зазвичай під час спаду економіки чи через нерентабельну роботу підприємства. Щорічно працівники фірм укладають з адміністрацією колективні договори, у яких розмір заробітної плати та її підвищення пов'язані з продуктивністю праці та її зростанням. У договорах є пункт про переваги в оплаті праці й у вирішенні питання про звільнення для працівників зі стажем. Однак системою договорів охоплено лише чверть працівників, а інші працюють за контрактами, укладеними на тривалий час. Згідно з контрактами зарплата залежить від складності роботи. Фірми дбають про підвищення кваліфікації працівників лише щодо специфічних робіт і робочих місць, а для інших працівників це справа честі та можливість одержати нову, більш бажану роботу.

**Європейська (континентальна) модель.** Їй властива надійна правова захищеність працівників, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць, галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання, відносно висока мінімальна оплата праці та порівняно невелика її диференціація. Експерти вважають цю модель ідеальною. Однак вона зазнає серйозної кризи, яка проявляється в зростанні безробіття, важкому доступі на ринок праці молоді та осіб із невисокою кваліфікацією, послабленні стимульної ролі оплати праці, зниженні темпів економічного зростання. Найбільш вдалими її представник — шведська модель.

**Шведська модель.** У Швеції досягнуто повної зайнятості завдяки активній політиці держави та фірм. Найбільше коштів вкладають не в допомогу через безробіття, а в перепідготовку працівників, підвищення їхньої кваліфікації, тобто в підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Політика зайнятості не зводиться до заповнення працівниками вакантних робочих місць, а має превентивний характер, попереджає виникнення безробіття. Вона ґрунтується на таких економічних засадах:

- обмежувальній фінансній політиці, що полягає в стримуванні збільшення прибутку та підвищення заробітної плати, тому що їх прискорене зростання призводить до зниження попиту на робочу силу та плинності кадрів;
- солідарній політиці щодо заробітної плати, щоб забезпечити однакову зарплату за однаковою працюю;
- активній політиці на ринку робочої сили: компенсації низької заробітної плати окремим працівникам, створенні нових робочих місць;

- підтримці галузей, яким надано перевагу в розвитку, а також галузей з низькими економічними показниками, але потрібних для суспільства.

Своєрідність шведської моделі полягає в активній політиці зайнятості, яку провадить держава. Державні органи приділяють велику увагу підвищенню конкурентоспроможності робочої сили за допомогою професійної підготовки та перепідготовки працівників, створення робочих місць (як у державному секторі, так і субсидуючи приватні компанії), суміщення тих, хто шукає роботу, і вакантних місць (зокрема, провадячи їх інформування та профорієнтацію, надаючи грошові допомоги для переїзду до нового місця роботи).

На це Швеція витрачає більше коштів, ніж будь-яка інша держава, хоча бюджетні асигнування на підтримку зайнятості там не більші, ніж в інших індустріально розвинутих країнах.

Політика щодо зайнятості тісно пов'язана із загальними економічними заходами, зокрема з обмежувальною податковою політикою, “політикою солідарності” у заробітній платі, підтримкою слабких груп населення, галузей і регіонів, визначених державною програмою переважного розвитку.

Обмежувальна податкова політика у Швеції спрямована на стримування інфляції за допомогою запровадження непрямих податків на товари, які зменшують попит на них і змушують менш прибуткові підприємства припинити свою діяльність.

“Політика солідарності” у заробітній платі має забезпечувати однакову оплату за однакову працю, що змушує високоприбуткові фірми виплачувати нижчу заробітну плату, ніж вони можуть, а малоприбуткові – скорочувати кількість зайнятих або припинити свою діяльність.

Держава активно підтримує зайнятість у секторах, які забезпечують соціально потрібні послуги в регіонах, де традиційна промисловість занепадає. Така комплексна політика держави підтримує високий попит на робочу силу та високу зайнятість у Швеції. Вона не забезпечує роботою всіх, але обмежує безробіття. Ця політика не завжди дієва, і від неї відмовляються, особливо коли до влади на зміну соціал-демократам приходять праві партії, але потім знову повертаються до неї. У 90-х роках соціал-демократичний уряд трохи послабив боротьбу з безробіттям, і воно стало зростати, але тепер процес стабілізувався.



**Російська модель.** Російський ринок праці перебуває на стадії становлення, тому його модель ще не набула чітких властивостей. Нині з достатньою впевненістю можна твердити, що вона ближча до зовнішнього ринку праці, і для цього існують певні передумови:

- у Росії низька мобільність робочої сили з погляду її стихійного руху внаслідок великої монополізації економіки, жорсткого державного регулювання заробітної плати, слабкої її диференціації залежно від результатів праці, а також нерозвиненості ринку житла, адміністративних обмежень на переїзд до інших міст;
- низька мобільність працівників зумовлена тим, що працівники багатьох підприємств раніше одержували у своєму колективі житло, користувалися заводськими дитячими садками, дитячими таборами відпочинку, безплатними чи пільговими путівками до будинків відпочинку, профілакторіїв, санаторіїв, пільговим харчуванням. Розмір пенсій залежав від тривалості праці на одному місці, що прив'язувало працівників до підприємства. Нині існують схожі пільги, і це формує російський внутрішній ринок праці, його специфічну модель.

**Українська модель.** Поки що про українську модель ринку праці не йдеться, тому що проходить процес його реформування. На відміну від дуалістичної моделі західних ринків, українському ринку праці властива трисекторна модель, яка охоплює зайнятих в офіційній економіці, неофіційній і водночас в офіційній і неофіційній. Особливу тривогу викликають соціально вразливі складові ринку праці, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на їх працю, низькими та нестабільними доходами й великим масивом прихованого безробіття, від якого потерпає чимала частка зайнятого населення країни. Сектор неформальної зайнятості являє собою вкрай неоднорідний за економічними та соціальними показниками сегмент.

Формування українського ринку праці супроводжується серйозними суперечностями:

- між попитом і пропозицією;
- галузевими та територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів;
- невідповідністю регулювальних механізмів потребам збалансованого ринку праці.



Найважливіша проблема функціонування ринку праці України — це, з одного боку, недостатній попит на робочу силу, з другого — “непрозорість” трудової сфери, переважання в ній латентних процесів. Це стосується як структури зайнятості та незайнятості (високий рівень нереєстрованої зайнятості, зокрема повторного та прихованого безробіття, прихованої зайнятості серед безробітних), так і оплати праці (з одного боку, невиплата офіційно нарахованої зарплати, з другого — неофіційні виплати “чорною” готівкою, різні спотворені форми оплати праці, наприклад виплата заробітної плати чи її частини продукцією підприємства, створення умов для “лівої” роботи на обладнанні підприємства тощо).

Виникнення такої ситуації зумовлене дією низки чинників. По-перше, процес поширення “тіньових” економічних відносин призводить до зростання нереєстрованої зайнятості. По-друге, збереження здебільшого старої системи трудового законодавства з високим формальним рівнем захисту прав працівника суперечить новим соціально-економічним умовам.

Окрім того, розпад традиційної системи контролю за додержанням трудового законодавства та брак санкцій за його порушення також спричинили вищезазначену суперечність. Нарешті, великі податки, пов’язані з працею, створюють потужний стимул до економії на них за допомогою розвитку неформальних “тіньових” трудових відносин, навіть у реєстрованому секторі економіки. Недостатню протидію цьому з боку працівників можна пояснити насамперед низькою матеріальною зацікавленістю в юридичному оформленні трудових відносин.

Загалом сучасний ринок праці в Україні має такі ознаки:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зменшення зайнятості у суспільному виробництві, зростання чисельності незайнятого населення;
- мала частка офіційно зареєстрованих безробітних за великого зростання прихованого безробіття;
- поширення нерегламентованої зайнятості;
- зростання молодіжного безробіття;
- регіональні диспропорції між наявністю робочої сили та потребою в ній;

- низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів;
- брак або недостатня дієвість правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили.

Фахівці МОП схильні вважати, що в Україні встановився трипартизм у відносинах на ринку праці між працедавцями, профспілками як представниками інтересів працівників і державою, хоча соціальне партнерство потребує чіткішої регламентації соціально-трудова відносин.

Наприкінці 2006 р. за сприяння МОП та Фонду Ф. Еберта в Києві відбувся круглий стіл “Соціальний розвиток України в контексті європейської політики сусідства”. У виступах було проаналізовано сучасні моделі побудови соціально орієнтованого суспільства загального добробуту:

- англосаксонську (ліберально-ринкову);
- північну скандинавську (із пріоритетом соціальних потреб);
- континентальну європейську (корпоративну, зі співпрацею промисловості, бізнесу та влади в розв’язанні соціальних проблем);
- середземноморську (що ґрунтується на сімейно-релігійних традиціях суспільної взаємодопомоги).

За такими критеріями найбільш соціально визнано скандинавську модель. Саме її хоче взяти за основу ЄС, розробляючи майбутню Хартію соціальних прав.

Для України ж актуальне поєднання різних моделей із паралельним функціонуванням як системи соціального страхування, так і державного соціального захисту населення.

Нині оздоровити ситуацію на ринку праці неможливо без його реформування й ефективної політики зайнятості. Завдяки цьому можна збільшити значення робочої сили (трудова потенціалу, людського капіталу) в економічному зростанні. Під час структурної перебудови працевлаштування — найбільш надійний і ефективний засіб захисту безробітних.

Структурна та технологічна перебудова галузей економіки зазвичай, з одного боку, зумовлює ліквідацію робочих місць, а з іншого — виникнення вакансій. Зміни, що відбуваються, мають супроводжуватись адекватними змінами якості робочої сили.

Тому на сучасному етапі розвитку економіки України політику зайнятості слід спрямувати не на пасивну допомогу безробітним – грошові виплати, а на активні заходи:

- підвищення кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили, спрямування всіх зусиль на працевлаштування тих, хто не працює;
- забезпечення гідного існування наших громадян;
- активізацію роботи зі створення координаційних центрів у регіонах, призначених для оцінювання та прогнозування розвитку галузей і підгалузей із метою коригування системи підготовки та перепідготовки кадрів, що значно скоротить кількість безробітних, дасть змогу цілеспрямовано готувати кадри та забезпечувати їх роботою. Досвід таких центрів можна перейняти за кордоном, де навчальні заклади узгоджують обсяги своїх наборів із прогнозними розрахунками потреби в кадрах, беручи до уваги перспективи розвитку регіонів і галузей.

В Інституті економічного прогнозування НАН України Близнюк В. В. розробила аналітичну модель майбутнього стану ринку праці України (рис. 25). У цьому дослідженні використано такі найімовірніші сценарії, як “проекція”, “занепад”, “розвиток”. Їх описано за допомогою певних потоків змінних стану ринку праці України, визначених експертами. У разі розвитку подій за сценарієм “занепад” очікується суттєве скорочення чисельності зайнятих в економіці, істотне зменшення потреби підприємств у додатковій робочій силі, кількості створюваних робочих місць і водночас вагоме зростання обсягів прихованого безробіття, чисельності реальних безробітних, погіршення ситуації із виплатою заробітної плати, що призведе до подальшої диференціації населення за доходами. За таких обставин слід очікувати зростання частки безробітних жінок і молоді, які потребують додаткових заходів соціального захисту.

Розвиток подій за сценарієм “проекція” свідчить про очікування несуттєвих змін сучасних тенденцій на майбутнє. Якщо ж буде втілено сценарій “розвиток”, майже за всіма визначеними змінними ситуація поліпшиться, хоча й неістотно. Зростатиме чисельність зайнятих завдяки збільшенню потреби в робочій силі та кількості створюваних робочих місць на фоні незначного зменшення чисельності безробітних, тобто досягнення рівноваги між

“економічно заданим” (ефективним) попитом і пропозицією робочої сили.

Може зростати вплив служби зайнятості на ринок праці внаслідок збільшення обсягів працевлаштування та проведення громадських робіт, інформування населення про ситуацію на ринку праці, гарантованої виплати допомоги в разі безробіття, а також стипендії у разі надання профорієнтаційних послуг. Очікується також зменшення диференціації населення за доходами завдяки зростанню реальної заробітної плати, обсягу споживання матеріальних благ і повної ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати.

Щоб визначити ймовірність реалізації кожного із зазначених сценаріїв, за допомогою системного аналізу розроблено аналітичну модель майбутнього стану ринку праці в Україні та покладено її в основу експертного опитування. З огляду на тематику дослідження експертами були спеціалісти Науково-дослідного інституту праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України, які безпосередньо знайомі з проблемами ринку праці та можуть професійно визначити майбутній його стан.

Структурну ієрархію оцінки майбутнього стану ринку праці подано на рис. 25. Кожен рівень ієрархії характеризує досліджуваний процес із різних боків і з різною деталізацією. Останній рівень можна інтерпретувати як сукупність чинників, які зумовлюватимуть динаміку процесу. Оцінка пріоритетів характеризує вплив кожного структурного елемента певного рівня на досліджувану проблему.

Результати розрахунків показали, що майбутній стан ринку праці буде певною мірою зумовлений економічними (44,42 %), соціальними (32,91 %), демографічними (18,12 %) і політичними (4,55 %) чинниками. Оцінки впливу суб'єктів на стан ринку праці свідчать, що найвпливовіші з них — органи державної (29,77 %) і регіональної (22,17 %) влади, суб'єкти підприємництва (19,19 %) і населення (15,76 %), а вплив профспілок незначний (13,11 %). Отримані дані свідчать про існування сильних патерналістських орієнтацій українського суспільства.

## Оцінка майбутнього стану ринку праці України

### Рівень 1. Постановка задачі

Визначення терміну прогнозування

### Рівень 2. Найвпливовіші макробезмеження зовнішнього середовища

Економічні — 0,4442

Політичні — 0,3291

Соціальні — 0,1812

Демографічні — 0,0455

### Рівень 3. Суб'єкти

Державна влада — 0,2977

Регіональна влада — 0,2217

Профспілки — 0,1311

Населення — 0,1576

Підприємці — 0,1919

### Рівень 4. Найважливіші цілі суб'єктів ринку праці

Ліквідація регіональних диспропорцій — 0,1651

Забезпечення ефективною зайнятості робочої сили — 0,0854

Участь у формуванні державної політики зайнятості — 0,0234

Знайти роботу, що відповідає інтересам індивідуума — 0,0171

Підвищення конкурентоспроможності — 0,0633

Гнучке регулювання руху робочої сили — 0,0367

Збереження якості робочої сили постійне її підвищення — 0,0893

Участь у регулюванні процесів на ринку праці — 0,2190

Соціальна захищеність — 0,3930

Наймання робочої сили відповідної якості — 0,0592

Стимулювання споживчого попиту — 0,0959

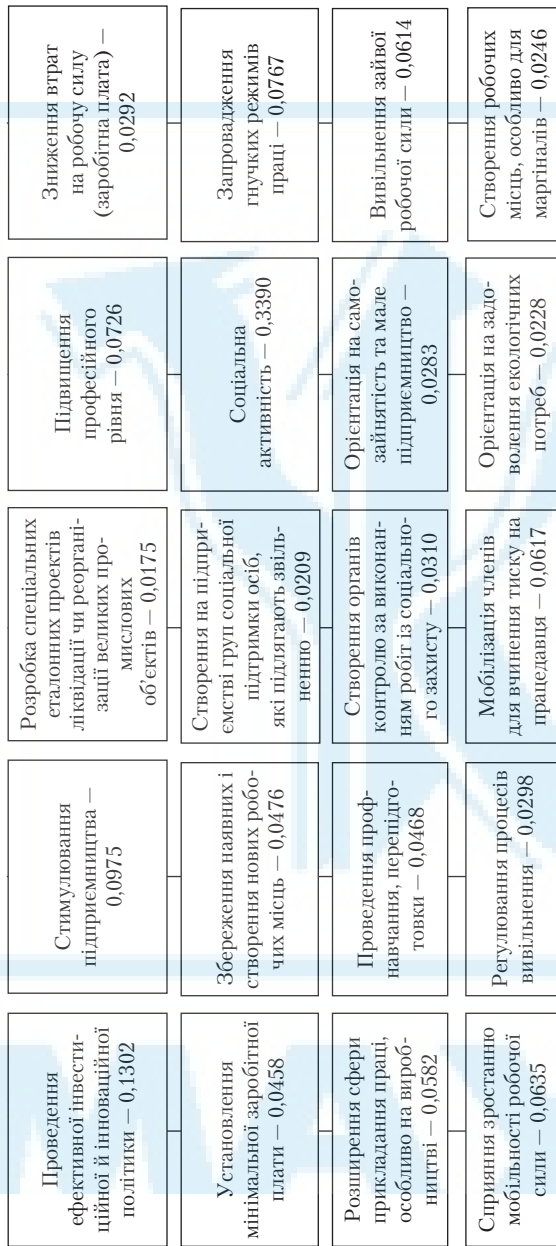
Формування дієвої мотивації трудової діяльності — 0,047

Захист інтересів найманих працівників — 0,0858

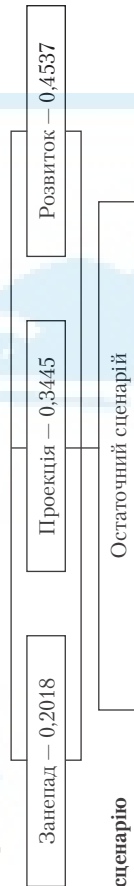
Підвищення життєвого рівня — 0,1012

Оптимізація чисельності зарди стримування спаду продуктивності — 0,0694

Рівень 5. Варіанти політик суб'єктів ринку праці



Рівень 6. Імовірні сценарії реалізації варіантів політик



Рівень 7. Формування остаточного сценарію

Рис. 25. Структурна ієрархія оцінки майбутнього стану ринку праці

## 9. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ

У серпні 2003 року Державна служба зайнятості України стала повноправним членом Всесвітньої асоціації громадських служб зайнятості (92-м за рахунком), що переконливо свідчить про її міжнародне визнання. А в лютому 2004 року, коли в Києві проходила аналогічна міжнародна конференція за участю служб зайнятості колишнього СРСР, досвід Державної служби зайнятості України було визнано найкращим серед країн колишнього СРСР. За багатьма аспектами державне регулювання ринку праці в Україні цілком узгоджується з основними тенденціями розвитку державних служб зайнятості інших країн.

Державне регулювання ринку праці поширюється на такі *об'єкти*:

- зайнятість (регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць);
- соціальні відносини між працедавцями та працівниками;
- трудові відносини (оплата праці, охорона праці, умови наймання та звільнення);
- підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників;
- розподіл та перерозподіл робочої сили.

*Суб'єкти* державного регулювання ринку праці в Україні:

- Міністерство праці та соціальної політики;
- служби зайнятості (обласні, міські, районні);
- відділи й управління з праці та соціальних питань при обласних і районних державних адміністраціях.

Основні функції щодо регулювання ринку праці виконує Міністерство праці та соціальної політики, а також служби зайнятості (як державного підпорядкування, так і комерційні).

Державна служба зайнятості виконує такі *функції*:

- 1) аналіз і прогнозування попиту на робочу силу та її пропозицію (надає інформацію про стан ринку праці);
- 2) надання консультацій щодо працевлаштування та професійної підготовки;

- 3) облік громадян, які звернулися до служби зайнятості, реєстрація безробітних;
- 4) сприяння пошуку робочого місця;
- 5) організація професійної підготовки та перепідготовки;
- 6) надання грошової допомоги;
- 7) участь у реалізації державних і регіональних програм зайнятості.

*Роль держави* в ході виконання цих функцій полягає в наступному:

- активізації структурної перебудови економіки;
- стимулюванні розвитку малого підприємництва;
- ефективному перерозподілі зайнятих між державним і недержавним секторами;
- забезпеченні збалансованості на ринку праці робочих місць і робочої сили;
- заохоченні до підприємницької діяльності, розвитку сектора самостійної діяльності.

Останнім часом збільшується інвестування в персонал, який працює в службах зайнятості, бо внаслідок комп'ютеризації та стандартизації як складових адміністрування службовці мають набувати якісно нових навичок. Експерти МОП виділяють чотири ключові функції Державної служби зайнятості:

- 1) посередництво в працевлаштуванні;
- 2) нагромадження інформації про стан ринку праці;
- 3) керування програмами регулювання ринку праці (зокрема, надання допомоги в пошуках роботи, здобуття освіти й професійного навчання, пом'якшення наслідків масових звільнень і стимулювання до трудової діяльності);
- 4) виплата допомоги на випадок безробіття.

Безробіття в країнах із перехідною економікою та, зокрема, в Україні має такі особливості:

- тривалий розрив зв'язків працівників із виробництвом;
- утрата трудових і життєвих цінностей;
- недостатні навички самовизначення та виживання за ринкових умов.

Для надання цій категорії громадян дієвої допомоги Державна служба зайнятості України, спираючись на досвід Німеччини, Франції та Великої Британії, розробила спеціальні підходи. Було створено єдину технологію обслуговування незайнятого населення, на яку



служба зайнятості перейшла 2002 року. Основні принципи цієї технології — активізація зусиль безробітних у пошуках роботи та посилення взаємодії з працедавцями.

Державна служба зайнятості впорядковує діяльність центрів зайнятості. Визначено чітку послідовність процедур і операцій у ході надання допомоги тим, хто шукає роботу. Завдяки цьому людям не потрібно марнувати час у чергах. Набули розвитку активні форми сприяння зайнятості населення — працевлаштування на вільні та знову створені робочі місця, організація громадських робіт, професійне навчання громадян. Пошук вакансій організовано на основі вільного доступу відвідувачів центрів до інформації. Створено банк елітних вакансій для фахівців унікальних професій. Добір роботи автоматизовано. Державна служба зайнятості створює дотовані робочі місця з коштів фонду обов'язкового страхування на випадок безробіття, проводить семінари з техніки пошуку роботи, ярмарки вакансій.

Стратегічним напрямом державного регулювання зайнятості населення стало перетворення системи соціального захисту від безробіття на систему загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття. Фінансову основу системи соціального страхування становлять страхові внески підприємств, організацій, установ і окремих працівників. У її межах запроваджено диференційоване матеріальне забезпечення безробітних громадян залежно від сплати ними страхових внесків і періоду роботи до настання безробіття.

Україна — єдина держава, де фондом соціального страхування керують за принципом трипартизму. У фонді в рівних частинах представлено й організації працедавців, і профспілки, і державу. Це дає змогу зберігати баланс інтересів різних сторін, приймати рішення на умовах консенсусу. Створена фондом єдина система обслуговування незайнятих громадян (ЄТОН) пов'язана з єдиною інформаційною системою. Серед вакансій, останнім часом пропонованих центрами зайнятості, з'явилося чимало добре оплачуваних професій, що потребують і відповідного професіонального рівня. Тому служба зайнятості виконує велику роботу з перенавчання на нові спеціальності.

Досягнута на початку нового тисячоліття макроекономічна стабілізація вперше ознаменувалася зростанням зайнятості та скороченням безробіття, а також зменшенням кількості громадян, які втратили віру в те, що знайдуть роботу. Держава обрала інноваційну модель розвитку, яка базується на використанні високих технологій

і розширенні можливостей суспільства користуватися інформацією. У країні з'явилася Єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості (ЄІАС), за допомогою якої сформовано єдиний інформаційний простір про наявність вільних робочих місць і вимоги до професійної підготовки претендентів на отримання роботи, а також забезпечено управління фінансовими потоками в реальному часі. Нині ЄІАС упроваджено майже в усіх центрах зайнятості України; надавані там високоякісні соціальні послуги відповідають європейським стандартам захисту населення від безробіття.

Із квітня 2007 року діє мобільний сервіс Державної служби зайнятості “Пошук роботи”. Це безплатна соціальна послуга безробітним. Головна її мета — оперативний добір роботи для всіх охочих. Цей новий канал комунікації доповнить наявні методи пошуку та добору роботи Державною службою зайнятості. Він працює в режимі “он-лайн” на базі оперативних вакансій працевластувачів усієї країни, що забезпечує вільний доступ шукачів роботи, зокрема молоді, до найбільшої в Україні бази даних вакансій — бази Державної служби зайнятості. Одержати інформацію щодо наявних вакансій можна, надіславши SMS, зателефонувавши з мобільного телефону чи через WAP-портал.

У Державній службі зайнятості України 675 центрів зайнятості, в яких працює понад 15 тис. осіб. Її послугами користуються незайняті і безробітні громадяни; кількість користувачів цих послуг рік у рік зростає. 1995 року до служби зайнятості звертався кожен десятий реальний безробітний, 1997 — кожен четвертий, 2004 — 66 %, 2006 — 73 % реальних безробітних, а у 2008 — 82 %.

Відповідно до меморандуму про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України й Міністерством праці США в п'яти регіонах країни у 2006 році було реалізовано проект адаптації незайнятих громадян і надання їм соціальних послуг.

Відповідно до чинного законодавства Державна служба зайнятості через мережу своїх територіальних центрів забезпечує реалізацію конституційного права незайнятих громадян на соціальний захист від безробіття, виплачуючи матеріальне забезпечення та надаючи соціальні послуги. Один з основних принципів надання соціальних послуг — безоплатність сприяння в доборі підходящої роботи та працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки й освіти з урахуванням суспільних потреб.

Законодавством України передбачено надання додаткових гарантій зайнятості для окремих категорій населення працездатного віку, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці:

- жінок, які мають дітей віком до 6 років;
- одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів;
- молоді, яка закінчила чи припинила навчання в середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих закладах освіти, звільнилася зі строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби та потребує першого робочого місця; дітей, які залишилися без піклування батьків, а також осіб, яким виповнилося 15 років і яких за згодою одного з батьків чи особи, яка їх замінює, можна, як виняток, приймати на роботу;
- осіб передпенсійного віку (чоловіків, які досягли 58 років, і жінок, які досягли 53 років);
- осіб, звільнених після відбуття покарання чи примусового лікування;
- інвалідів, які не досягли пенсійного віку.

Згідно з чинним законодавством першим робочим місцем забезпечують таких осіб:

- осіб віком до 18 років;
- осіб віком понад 18 років, які закінчили чи припинили навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилися зі строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби, якщо їх зареєстровано в державній службі зайнятості як таких, котрі шукають роботу, упродовж календарного року з дня закінчення навчання, звільнення з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- діти-сироти й позбавлені батьківського піклування до досягнення ними 23 років, якщо їх зареєстровано в Державній службі зайнятості як таких, котрі шукають роботу, упродовж календарного року з дня закінчення навчання;
- звільнених після відбуття покарання чи примусового лікування громадян, яких вважають такими, що потребують соціального захисту, якщо їх зареєстровано в Державній службі зайнятості як таких, котрі шукають роботу, упродовж календарного року з дня звільнення після відбуття покарання чи примусового лікування.

Для них, відповідно до частини 2 статті 5 Закону України “Про зайнятість населення”, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості визначають квоту для бронювання на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності з чисельністю понад 20 чоловік до 5 % загальної кількості робочих місць.

На виконання вимог статті 5 цього Закону Постановою Кабінету Міністрів України № 578 від 27.04.98 року затверджено Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

Згідно з вищезазначеним положенням центри зайнятості, що беруть участь у розробці територіальних програм зайнятості населення, готують пропозиції місцевим державним адміністраціям, виконавчим органам відповідних рад щодо розміру броні та квоти робочих місць на підприємствах на наступний рік.

Квота робочих місць — це визначена норма робочих місць, зокрема з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до їх загальної кількості для обов’язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

Броня на робочі місця — це задана квотою та зарезервована працевлаштовувачем кількість робочих місць для обов’язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

На підставі аналізу статистичних даних і ринку праці та з огляду на пропозиції органів соціального захисту населення, освіти, внутрішніх справ та інших центри зайнятості визначають очікувану чисельність громадян, які потребуватимуть соціального захисту в наступному році, вивчають можливості підприємств щодо працевлаштування цієї категорії громадян. При цьому беруть до уваги економічне становище підприємств, чисельність працівників, обсяги працевлаштування згідно з квотою осіб, які потребують соціального захисту у звітному році.

Пропозиції про визначення броні та квоти робочих місць на наступний рік доводять до підприємств для попереднього їх уточнення за місяць до внесення на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад проекту рішення. Підприємства уточнюють перелік зазначених робочих місць і у двотижневий строк надсилають дані до центрів зайнятості.

Останні узагальнюють інформацію підприємств і подають місцевим державним адміністраціям, виконавчим органам відповідних рад пропозиції про визначення підприємствам броні та квоти робочих місць. У разі виникнення розбіжностей між підприємством і Державною службою зайнятості щодо броні та квоти робочих місць остаточне рішення приймає місцева державна адміністрація, виконавчий орган відповідної ради.

Після затвердження броні та квоти робочих місць на наступний рік підприємства у двотижневий термін погоджують із центрами зайнятості й письмово підтверджують перелік броньованих робочих місць. У письмовому підтвердженні з підприємства має бути інформація про вакантне робоче місце, заробітну плату й умови праці. У рахунок квоти підприємства можна бронювати робочі місця з надомною працею та гнучкими формами зайнятості.

Центри зайнятості щомісяця аналізують використання заброньованих робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, і кількість вільних робочих місць із заброньованих.

Працедавець може ліквідувати заброньовані робочі місця тільки за погодженням із місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад і Державною службою зайнятості.

Працевлаштовувати громадян, які потребують соціального захисту, на заброньовані робочі місця можна лише за направленням Державної служби зайнятості. У разі потреби центри зайнятості організують їх попередню професійну підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації.

Підприємства зобов'язані працевлаштовувати громадян, які потребують соціального захисту, на заброньовані робочі місця за направленням Державної служби зайнятості та повідомляти про прийняте рішення центр зайнятості в триденний термін. У разі відмови в працевлаштуванні громадян підприємства повідомляють про це Державну службу зайнятості, мотивуючи відмову в прийнятті на роботу.

У разі прийняття на заброньовані робочі місця молодих громадян, які вперше шукають роботу, після закінчення чи припинення навчання в середніх загальноосвітніх школах і професійно-технічних навчальних закладах, а також звільнення зі строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби трудовий договір укладають не менше ніж на два роки. Якщо підприємство відмовляється прийняти на роботу громадян, які належать до таких категорій, у межах вста-

новленої броні Державна служба зайнятості стягує з нього штраф за кожну відмову відповідно до пункту 3 статті 5 Закону України “Про зайнятість населення”. У разі відмови підприємства добровільно сплатити штраф центр зайнятості стягує його в судовому порядку.

Упродовж 2006 року Інспекцією з контролю за додержанням законодавства про зайнятість Державної служби зайнятості виявлено 82 порушення норм чинного законодавства щодо відмови в працевлаштуванні громадян на заброньовані робочі місця; сума накладених штрафів становила 69,7 тис. грн.

Практика останніх років щодо бронювання працевлаштування робочих місць свідчить, що робота на них непрестижна, тому не завжди цікавить працівників. Зазвичай це робочі місця з низькою заробітною платою.

Відповідно до Закону “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” майже 6,6 тис. підприємств Харківщини виконали встановлений норматив створення робочих місць, внаслідок чого вдалося у 2008 році забезпечити роботою 26,6 тис. осіб з фізичними вадами.

Особливу увагу щодо працевлаштування приділяють дітям-сиротам. Робочі місця для них бронюють адресно, тобто для кожної дитини-сироти відповідно до місця проживання, фаху, статі. Для сиріт, які не мають власного житла, бронювання зазвичай проводять на підприємствах, що мають можливість забезпечити їх житлом хоча б у гуртожитку.

Основний показник роботи Державної служби зайнятості — зниження рівня економічного безробіття, обчисленого за методологією МОП. Цей показник поступово поліпшувався, але фінансово-економічна криза змінила його динаміку.

Державна служба зайнятості намагається якнайтісніше взаємодіяти з працевлаштувачами; це резерв скорочення безробіття. Працевлаштувачі виконують дві важливі соціальні функції: вони водночас і соціальні партнери з реалізації державної політики зайнятості населення, бо надають інформацію про вакантні робочі місця, і клієнти служби зайнятості зі специфічними потребами. Служба зайнятості співпрацює з більш ніж мільйоном українських працевлаштувачів.

Державний центр зайнятості запропонував створити в Україні Центр передового міжнародного досвіду діяльності державних служб зайнятості. Служба зайнятості України сподівається, що МОП надасть їй інформаційну та консультативну підтримку у створенні



централізованого банку даних у системі зайнятості та соціального забезпечення на випадок безробіття. Він міг би стати солідною ресурсною й інформаційною базою для асоціації служб зайнятості держав — учасниць СНД.

Важливий напрям роботи служби зайнятості — її взаємодія з приватними організаціями, які також займаються проблемами працевлаштування безробітних.

Аналіз надаваних ними послуг показав, що основна функція переважної більшості приватних організацій у сфері працевлаштування, які працюють нині на ринку праці України, — посередництво в працевлаштуванні.

Недержавні організації у сфері працевлаштування можна згрупувати за такими ознаками:

- за видом зайнятості (добір працівників на тимчасову та постійну роботу);
- за професійною ознакою (добір працівників тільки вузького профілю за певною професією чи дуже широким спектром професій);
- за кваліфікаційною ознакою.

За названими ознаками недержавні організації, що надають послуги на ринку праці, поділяють на агентства з працевлаштування та рекрутингові агентства (рис. 26).

Між зазначеними двома типами агентств є такі відмінності:

1) у цілях діяльності: згідно з Конвенцією № 96 МОП перші мають на меті матеріальну вигоду, а другі, не маючи такої мети, стягують з підприємця чи працівника вступний або періодичний внесок за послуги чи будь-який інший збір; діяльність агентств із працевлаштування спрямована на досягнення некомерційних цілей, а рекрутингові агентства, що шукають і добирають персонал для працедавців, мають комерційні цілі;

2) щодо соціальної захищеності клієнтів: організаціям, що звертаються до рекрутингових агентств, потрібні кваліфіковані працівники, які не потребують соціальної допомоги держави; агентства з працевлаштування займаються малозахищеними категоріями населення;

3) у заходах сприянню зайнятості: рекрутингові агентства тільки консультують клієнтів і навчають їх самопрезентації, а агентства з працевлаштування проводять різні курси, семінари та заходи щодо перепідготовки населення;

4) рівень кваліфікації добираемого персоналу різний.

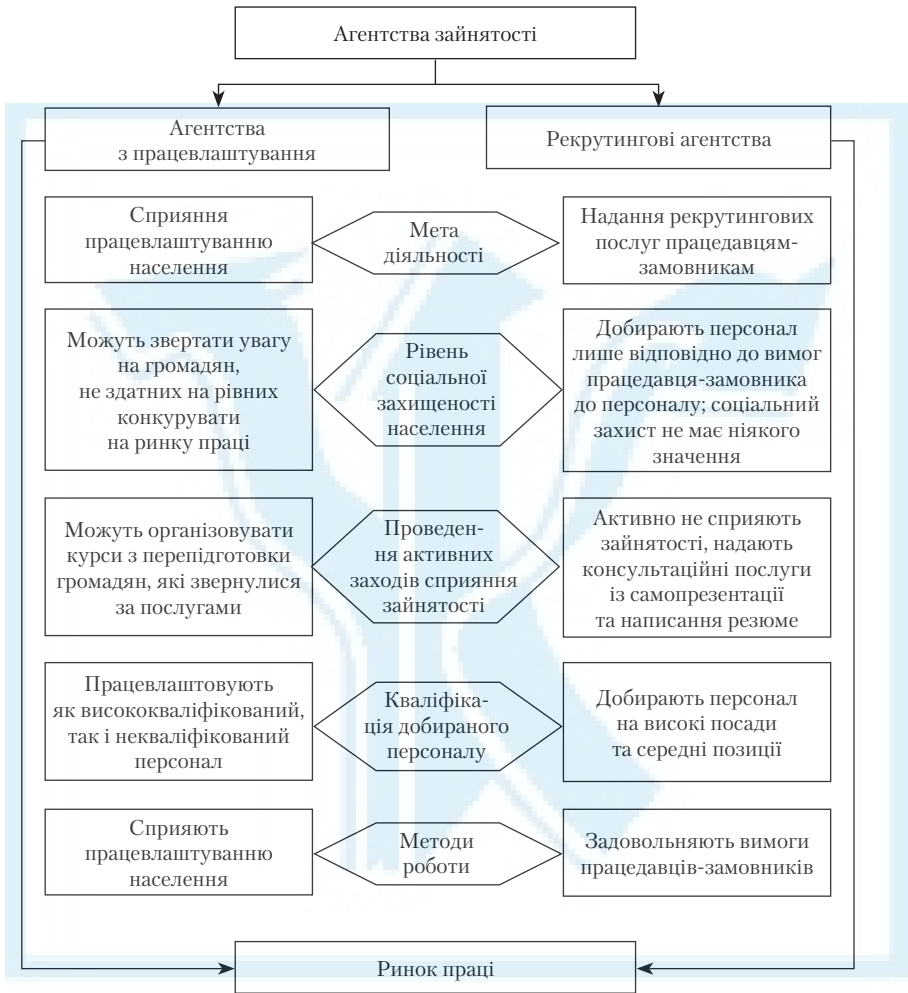


Рис. 26. Класифікація недержавних організацій у сфері працевлаштування

Агентство зайнятості означено в Конвенції МОП № 181 як фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, що надає такі види послуг на ринку праці:

- посередництво в працевлаштуванні, сприяння в пошуках роботи й працевлаштуванні;



- наймання працівника для надання його праці третім особам (фізичним або юридичним), які безпосередньо організують і використовують працю працівників у своїх інтересах;
- інші послуги (інформаційні, консультативні), надавані особам — шукачам роботи.

Правовий статус агентств зайнятості залежить від національного законодавства та практики їх діяльності. Держава визначає умови їх функціонування, використовуючи систему ліцензування чи сертифікації. Поряд із державним контролем потрібно організувати тісну співпрацю приватних і державних організацій щодо працевлаштування, що ґрунтується на відповідальності державної влади за розробку та здійснення політики регулювання ринку праці й використання відповідних державних фондів.

Рекомендація МОП № 188 деталізує та доповнює Конвенцію МОП № 181 щодо питань відносин державних і приватних бірж праці. У ній запропоновано заходи для запобігання незаконній і неетичній діяльності приватних організацій у галузі працевлаштування та її припинення. Крім того, Рекомендація пропонує налагодити тісну співпрацю державних і приватних організацій у працевлаштуванні в межах національної політики зайнятості. З цією метою цим організаціям запропоновано співпрацювати, збираючи інформацію та розробляючи загальну термінологію, щоб зробити ринок праці прозорішим, обмінюючись даними про наявні вакансії, беручи участь у загальних програмах (у галузі професійного навчання, взаємного консультування тощо).

Тепер приватні агентства та Державна служба зайнятості України намагаються знайти точки дотику на шляху будівництва цивілізованого ринку праці. Вони співпрацюють у науково-дослідному, організаційному та кадровому аспектах, а також обмінюються базами даних. Конкуренція між ними неможлива, бо вони працюють із різними категоріями громадян на ринку праці, але при цьому мають забезпечувати певну систему захисту від безробіття.

Регулювання ринку праці полягає у створенні сприятливих для безробітних умов у пошуках роботи й наданні йому певних фінансових гарантій. Такий підхід відображено в багатьох найважливіших законодавчих актах і угодах. Зокрема, у Конвенції МОП № 168 від 1 червня 1988 року зазначено, що держава прагне забезпечити таку систему захисту від безробіття, включаючи методи надання допомоги з безробіття, яка сприяла б створенню повної, продуктивної та

вільної зайнятості й була б така, що працедавці були б зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники — шукати її.

Завдяки позитивним зрушенням в економіці країни у 2005–2007 роках та вжитим заходам щодо сприяння зайнятості населення тенденцію до поліпшення ситуації на ринку праці, яка намітилася в попередні роки, було збережено. Зокрема, збільшився обсяг і підвищився рівень зайнятості економічно активного населення, зріс обсяг надання соціальних послуг незайнятим громадянам, зареєстрованим у службі зайнятості. За сприяння Державної служби зайнятості 2003 року на вільні та новостворені робочі місця працевлаштовано 877,3 тис. осіб (104 % річного завдання), зокрема на робочі місця, створені працедавцями за рахунок дотацій, наданих із фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття — 36,9 тис. осіб; 48,5 тис. незайнятих отримали допомогу для зайняття підприємництвом тощо. Усі ці заходи сприяли зменшенню навантаження на одне вільне робоче місце з 17 осіб 2000 року до п'яти 2006-го, але на початку 2009 року ситуація погіршилась і цей показник вже становив 40–60 осіб на одне вільне робоче місце.

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями обмежує можливості працевлаштування безробітних і задоволення потреб працедавців у працівниках.

Зокрема, найвищий рівень навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця властивий професіям кваліфікованих робітників. На жаль, авторитет робітничих професій знижується, а потреба в них поступово зростає. Нині на них припадає 60 % заявлених у службі зайнятості вакансій.

У діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади пріоритетні питання — підвищення якості та забезпечення ефективного використання робочої сили, розв'язання регіональних і галузевих проблем зайнятості населення на депресивних територіях, у малих монофункціональних містах, шахтарських регіонах і в сільській місцевості, а також проблем, пов'язаних із соціальним захистом працівників, вивільнюваних у зв'язку із закриттям Чорнобильської АЕС, і соціальною та професійною адаптацією військовослужбовців, звільнених у запас або відставку.

Державна служба зайнятості надає комплекс соціальних послуг і матеріальне забезпечення в разі безробіття відповідно до Законів

України “Про зайнятість населення” та “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування України на випадок безробіття”.

Особливу увагу Державна служба зайнятості приділяє працевлаштуванню неконкурентоспроможних на ринку праці громадян. Для них на підприємствах, в організаціях і установах бронюють вакантні робочі місця і створюють додаткові робочі місця. Для гарантованого працевлаштування цих категорій і довготривалих безробітних із Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття працедавцям надають дотації для виплати прийнятим на роботу за направленням служби зайнятості.

Дотацію надають працедавцєві за умови працевлаштування безробітних, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості як безробітні не менше ніж 6 місяців, на термін понад два роки, а також працевлаштування осіб, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці, не менше ніж на 3 місяці. Перевагу в дотуванні надають працедавцям, які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці, понад встановлену квоту.

Додатковим називають робоче місце, на яке прийнято на постійну роботу особу за направленням Державної служби зайнятості з числа зареєстрованих безробітних, якщо на підприємстві не скорочують чисельність працівників за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується безробітний, упродовж останніх 6 місяців.

Для розвитку та підтримки підприємницької ініціативи безробітних Державна служба зайнятості організує навчання тих, хто хоче відкрити власну справу, основам підприємництва, складання бізнес-планів, консалтингового супроводу. 2004 року 50,4 тис., 2006 — 23,8 тис., 2007 — 24,2 тис., 2008 — 24,8 тис. таким безробітним було надано фінансову підтримку — виплачено одноразову допомогу на підприємницьку діяльність. Щоб підвищити конкурентоспроможність незайнятих і задовольнити потреби працедавців у кваліфікованій робочій силі, 2004 року було проведено професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації майже 180 тис. осіб за понад 200 професіями та спеціальностями, потрібними на ринку праці. Приблизно таку саму кількість безробітних було підготовлено й 2006 та 2007 роках. Збільшився обсяг навчання на індивідуальні замовлення працедавців, а також стажування на підприємствах, навчання за модульними програмами. До громадських робіт було залучено 382 тис. незайнятих, а 2006 року — 360 тис., у 2008 році — 368 тис.

Відповідно до завдань уряду мінімальні соціальні гарантії безробітним мають зростати. Виходячи з фінансових можливостей Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та темпів зростання середньої заробітної плати в галузях економіки мінімальний розмір допомоги з безробіття поступово збільшується, але не такими темпами як би хотілось.

Особливу увагу держава приділяє питанню ефективного використання праці молоді.

Рівень безробіття молоді 2001 року становив 16,8 %; порівняно з 11,8 % для всього працездатного населення України це доволі багато, тому завдання держави — створити всі умови, щоб його рівень значно знизився. 2004 року рівень зайнятості молоді віком 15–24 роки становив 33,9 % загальної кількості населення відповідної вікової групи, а віком 25–29 років — 74,7 %; 2005 року цей показник дорівнював відповідно 34,2 і 75,2 %. Для полегшення працевлаштування молоді 5 грудня 2006 року було прийнято Постанову “Про стан молодіжного безробіття та шляхи його подолання, систему замовлення підготовки робітничих кадрів та спеціалістів”. Однак на 1 липня 2009 року рівень безробіття серед молоді залишається високим...

В Україні традиційно політика зайнятості була похідною економічної політики. Нині дуже актуальне питання якісного підходу до людського фактора, сприяння реалізації здібностей людини. Залишається гострою проблема недостатнього зв'язку між ринком освітніх послуг і ринком праці. Галузева система професійної підготовки кадрів фактично розвалилася, а обігових коштів у більшості підприємств на це не вистачає. Та й систему профтехосвіти Міністерства освіти і науки ще не реанімовано.

Найчастіше, приймаючи людину на роботу, від неї вимагають наявність трудового стажу за фахом. Працедавці не бажають витратити час і кошти на набуття працівником, який не має стажу роботи, професійних навичок. Тепер цю проблему законодавчо вирішено.

4 листопада 2004 року Верховна Рада України прийняла Закон “Про забезпечення молоді, що отримала вищу чи професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю”. З 1 січня 2006 року першим робочим місцем випускника вищого навчального закладу чи ПТУ забезпечує Державна служба зайнятості. Вона дає направлення на підприємство, яке бере новачка на роботу мінімум на два роки, за що одержує від держави дотацію впродовж року. Розмір щомісячної суми не перевищує середньої зарплати в

галузі. Перелік професій, для яких надається дотація, визначає Кабінет Міністрів. Зазначений закон спрямований на розв'язання проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів, кількість яких поступово зменшується. Так, у 2006 році — 244,19 тис., у 2007 — 243,63 тис., у 2008 — 242,61 тис., у 2009 — 238,98 тис., у 2010 — 238,37 тис. осіб.

Водночас потребує вдосконалення механізм державного замовлення молодих спеціалістів, бо він часто не враховує змін, що відбуваються на ринку праці, й очікуваних демографічних змін.

Найважливіший напрям у функціонуванні системи сприяння працевлаштуванню випускників — співпраця з працедавцями. Установлення тісних зв'язків навчальних закладів, що готують кадри, і підприємств, які їх використовують, збалансовує попит і пропозицію на ринку праці, зменшує рівень безробіття серед випускників.

Нераціональне використання трудового потенціалу молоді тепер призведе до втрати якості робочої сили в майбутньому. Тому назріла потреба визнати молодіжну зайнятість пріоритетом соціальної політики держави.

Що стосується довгострокових перспектив розвитку трудового потенціалу, то доцільно розробити Державну програму демографічного розвитку, подібну до тієї, що вже діє в Росії.

Вивчення закономірностей розвитку національного та регіональних ринків праці дало вченим змогу визначити особливості його формування:

- регресивний вплив наявних демографічних і економічних факторів;
- підвищення трудової активності населення внаслідок падіння життєвого рівня зі збереженням орієнтації на систему найманої праці;
- дестабілізаційна дія структурних перетворень в економіці зі зміною форм власності;
- невідповідність масштабів вивільнення працівників із суспільного виробництва характеру зрушень у соціально-економічному розвитку суб'єктів господарювання;
- погіршення якісних характеристик робочої сили та зниження її конкурентоспроможності на ринку праці;
- інтенсивне зростання обсягу пропозиції робочої сили з одночасним зменшенням попиту на неї в поєднанні з розбалансованістю ринку трудових послуг.

Такий стан свідчить про недостатню ефективність управління ринком праці. Певною мірою це пов'язано з тим, що нині його регулювальну функцію покладено на Державну службу зайнятості, діяльність якої в решті-решт зводиться переважно до пасивних заходів впливу. Окрім того, вона має справу лише з фіксованою частиною ринку праці. Однак можливості служби зайнятості та її структурних підрозділів у працевлаштуванні незайнятого трудоактивного населення обмежені і проблема полягає не лише в скороченні обсягів фінансування їх діяльності, а й у низькому рівні організації моніторингу ринку праці, який має бути основою для прийняття рішень щодо регулювання ринку робочих місць.

На думку автора, пріоритетними напрямками діяльності центрів зайнятості як головної дійової сили в системі управління сучасним ринком праці мають стати активні заходи, які попереджують безробіття, регулюють попит на робочу силу та її пропозицію, зменшують напруження на локальних ринках праці. В основу такої діяльності слід покласти організацію оптимального інформаційного забезпечення й удосконалення методологічного інструментарію її проведення.

МАУП

## 10. РИНОК ПРАЦІ ТА ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Перехід до ринкової економіки зумовив зростання трудової мобільності на українському ринку праці. Основні фактори цього процесу — розвиток форм власності, підприємницької діяльності, чинного законодавства, які полегшують зміну місць праці та проживання людей.

*Трудова мобільність* — це динамічний стан індивідів, їхня готовність і здатність змінити соціально-трудова позицію, статус у системі виробничих умов і кон'юнктури ринку праці. Це означає принципову готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому. Вона є найважливішим чинником перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва і ринку праці.

Поступово складаються та розвиваються традиційні для ринкової економіки *форми трудової мобільності*: територіальна, галузева, професійно-кваліфікаційна, внутрішня та міжфірмова. Помітного розвитку набули міграційні процеси (як особлива форма мобільності), що поєднується з територіальним переміщенням робочої сили.

Національний ринок праці в Україні характеризується різними ознаками, зокрема регіональними особливостями, які формуються під впливом різних чинників. Насамперед, регіональний ринок залежить від наявного трудового потенціалу, густоти населення, міграційного руху тощо. На можливості зайнятості населення суттєво впливає наявність робочих місць, а на останню — природні ресурси, виробничий потенціал, рівень економічного та соціального розвитку, структура всього ринку, зокрема промислового. Тому об'єктивні передумови зайнятості в різних регіонах не однакові.

Трудова мобільність як деперсоніфікований процес характеризується обсягом, інтенсивністю та напрямками найважливіших потоків руху, певним соціальним механізмом, рушійними силами, прямими наслідками для суспільства. Економісти зазвичай досліджують трудову мобільність індивідів, виходячи зі зміни кількості та якості робочих місць. Вони вивчають переважно економічні аспекти



мобільності робочих місць, тобто міграційну спроможність робочої сили (наприклад, витрати на перепідготовку робочої сили та її переміщення). Отже, учені розглядають трудову мобільність індивідів як чинник економічних процесів.

Трудова мобільність як елемент ринкової організації праці — це, по-перше, категорія ринку праці, що означає здатність і готовність працівника до зміни місця праці, по-друге — процес руху робочої сили в галузево-територіальному та професійно-кваліфікаційному аспектах. Тому, аналізуючи трудову мобільність на регіональному ринку праці, її слід розглядати як механізм трудової мобільності, так і поділу ринку праці залежно від способу найма робочої сили та його сегментації відповідно до включення робочої сили в трудовий процес, координації праці та її оцінки (рис. 27).

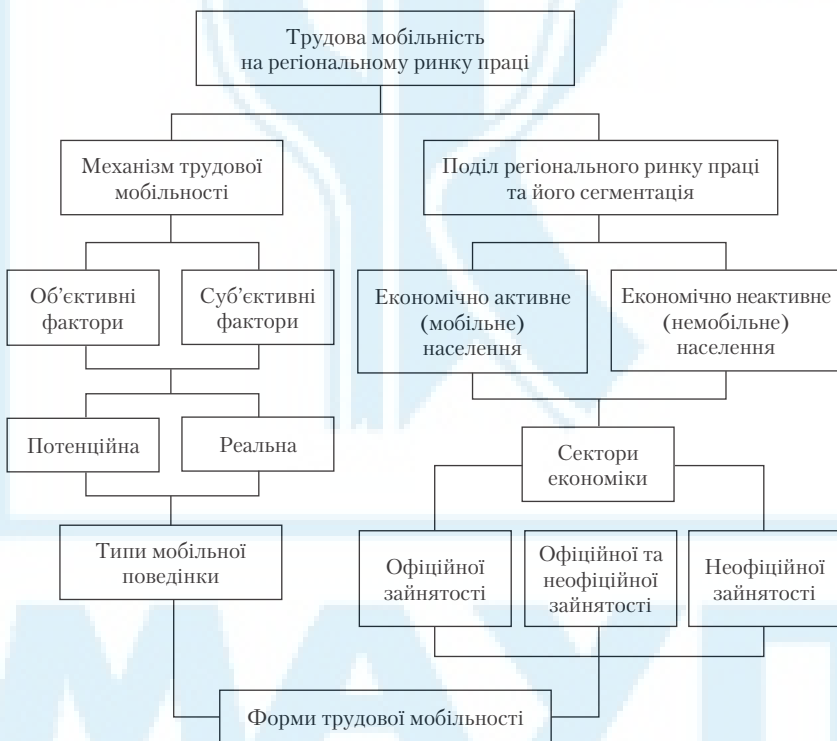


Рис 27. Структурна модель трудової мобільності



На механізм трудової мобільності впливають і об'єктивні фактори (технологічні, економічні, демографічні, організаційні та соціальні), і суб'єктивні (ставлення людини до мобільності, сформоване її потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями).

Трудова мобільність може бути потенційною та фактичною (реальною). Потенційна мобільність — це схильність, бажання, намагання людини змінити свій статус і перейти до іншої групи. Цей стан триває від моменту прийняття рішення про мобільність до фактичної мобільності чи утримання від неї. Критичний рівень потенційної мобільності зумовлює фактичну мобільність — зміну статусу людини, її перехід до іншої групи під дією об'єктивних і суб'єктивних чинників, умов і стимулів.

Трудова мобільність — складний процес взаємодії потреб, інтересів, стимулів (як зовнішніх спонук змінити соціальну позицію), установок, ціннісних орієнтацій (усвідомленого бажання зберегти чи змінити певний соціальний статус) і мотивів (конкретних причин поведінки). Наслідок цього складного процесу — певний тип мобільної поведінки (як індивідуальної, так і групової).

Відмінності в типології та структурі особистості працівника разом з об'єктивними факторами мобільності впливають на формування суб'єктивного ставлення до мобільності:

- а) позитивного (прийняття позитивного рішення та реалізація трудової мобільності з переходом до нової соціальної чи соціально-професійної групи);
- б) нейтрального (коли немає намірів щось змінювати);
- в) негативного (прийняття негативного рішення чи вимушена мобільність через скорочення, звільнення, незадоволення умовами праці чи сімейні обставини).

Трудова мобільність являє собою форму самоорганізації трудових ресурсів на ринку праці. Вона виявляється в їх спрямованості в ті галузі, сфери діяльності чи регіони, які найбільше відповідають здібностям і потребам працівників, а також попиту на робочу силу з боку виробників. Мобільність означає вільне переміщення працівників у сфері можливостей і стимулів, які надає ринок.

Проаналізувавши особливості трудової мобільності залежно від статі, можна дійти висновку, що чоловіки мобільніші: 28,6 % чоловіків і 20,6 % жінок мають реально мобільний тип поведінки на ринку праці.

Реальний мобільний тип трудової мобільності більшою мірою притаманний людям віком 32–38 років (36,6 %). Серед потенційно

мобільних найбільше (54,5 %) осіб віком 18–24 роки, які зможуть реалізувати свій потенціал найближчим часом. Стабільний тип мають особи віком 39–60 років, які не збираються нічого змінювати у своєму житті. Потенційно пасивних, “зневірених” найбільше серед осіб віком 46–52 роки (17,2 %) і 53–60 років (18,8 %).

Потенційну мобільність оцінюють за допомогою спеціального індексу. Наприклад, його значення для працездатного населення працездатного віку в м. Львові у 2006 році дорівнював 0,22. Це означає, що майже чверть цього контингенту потенційно була мобільна й у разі потреби змінить місце роботи. Індекс потенційної мобільності було визначено для всіх категорій ринку праці у Львові залежно від способу наймання. Найбільш потенційно мобільні на ринку праці були безробітні, не зареєстровані в службі зайнятості (0,39), безробітні, зареєстровані в службі зайнятості (0,34) і самозайняті (0,34). Значення індексу потенційної професійної мобільності 0,33 для всього працездатного населення міста свідчить про те, що третина опитаних львів'ян мали бажання змінити свою професію чи перекваліфікуватися.

Дуже важливий і водночас специфічний фактор формування регіонального ринку праці — зовнішня міграція. Вона має такі складові:

- стаціонарна еміграція (виїзд на постійне місце проживання);
- легальна трудова міграція;
- нелегальна трудова міграція.

Економічні проблеми спричинюють міграційні процеси, тому останніми роками трудову міграцію частіше стали називати економічною.

Економічна міграція — невід’ємна частина розвитку світової економіки. Поряд з переміщенням товарів, капіталів, технологій і розвитком інформаційних потоків це найбільша складова світової глобалізації. За оцінками Міжнародної організації праці, на початок XXI ст. у світі до 42 млн мігрантів. Першу спробу почати дискусію щодо проблем трудової міграції було зроблено на засіданні Ради Європи в Тампері у жовтні 1999 року. Там для обговорення було запропоновано стратегічний план, присвячений проблемам економічної міграції.

Шістьма роками пізніше для вироблення процедури прийому економічних мігрантів на території ЄС Комісія європейських товариств на засіданні 11 січня 2005 року (в Брюсселі) винесла на обговорення доповідь “Про підхід ЄС до управління економічною міграцією” (так

звану Зелена книга). Визначаючи вплив демографічного фактора (зокрема, старіння населення Європи) на розвиток економіки, Європейська Співдружність обговорює питання про перегляд імміграційної політики. Якщо заявлених цілей буде досягнуто до 2010 року, то загальний рівень зайнятості значно знизиться. У разі збереження нинішніх міграційних потоків кількість населення працездатного віку в країнах ЄС зменшиться майже на 20 млн осіб. Отже, міграція — позитивне явище, проте нею потрібно керувати. Сама по собі вона не розв'яже проблеми старіння населення, але тривалі імміграційні потоки можуть насичити ринок праці ЄС. Це забезпечить економічне процвітання Євросоюзу. Основні світові регіони сьогодні конкурують між собою, щоб залучити іммігрантів і задовольнити потреби своїх економік.

Водночас політика економічної міграції має гарантувати законний статус і права мігрантів.

Оскільки громадянам із країн третього світу досить складно потрапити на ринок праці ЄС, в “Зеленій книзі” розроблено ефективні підходи до трудової міграції. Вона гармонізує національні законодавства, запроваджує загальні критерії та процедури, надаючи членам Євросоюзу право визначати специфіку свого внутрішнього ринку праці.

Сьогодні вироблено підхід щодо умов в'їзду та проживання громадян із третьої країни, які працюють або займаються власною справою більше ніж три місяці на території ЄС, сезонних працівників і трудових мігрантів зі спеціальною професійною підготовкою. Передбачено також спрощену процедуру наймання на роботу мігрантів, якщо не вистачає робочої сили відповідної кваліфікації.

Проте ЄС ще не має єдиної політики в цій сфері, і міграцію регулюють національні законодавства, тому що окремі держави, які конкурують між собою, не бажають обмежувати себе у використанні такого виробничого фактора, як трудова міграція. Однак у найближчі кілька років, за очікуваннями, буде знайдено компроміс у цьому питанні. На додаток до плану дій “Україна — ЄС” Євросоюз обіцяє спростити візовий режим окремим категоріям українських громадян. Однак спочатку Брюссель ставить перед Києвом умову: повернути нелегалів, що потрапили до країн ЄС через територію України.

Посилення боротьби з нелегальною міграцією у нових країнах — членах ЄС — зумовить повернення великої групи нелегалів до України. Це збільшить навантаження на внутрішній ринок праці, особливо в західних регіонах. Тому, виходячи із сьогоднішніх реалій, нам

навіть чи доцільно будувати свою політику, орієнтуючись на швидкий вступ до Євросоюзу. Україна може перетворитися з транзитної держави на відстійник нелегальних мігрантів.

Геополітичне положення України сприяло тому, що вона стала транзитною зоною на шляху міграційних потоків Схід–Захід, Південь–Північ.

Міграцію як специфічний феномен завжди розглядають у певному контексті — соціальному, економічному, культурному, демографічному чи етнічному. На такі процеси суттєво впливає фактор детермінації змін, які відбуваються в житті суспільства. З одного боку, міграція позитивно впливає на збалансованість ринку праці, підвищує професійну підготовку, а з іншого — масовий приплив робочої сили може стати причиною зростання безробіття, навантаження на соціальну інфраструктуру. Це явище може змінити рівень життя корінного населення держави, демографічну та соціальну структуру й етнічний склад, що призводить до напружених відносин не тільки між мігрантами та корінним населенням, а й між державами.

Головна причина міграційних процесів — прагнення громадян поліпшити умови життя, уникнути переслідувань або участі в збройних конфліктах на своїй батьківщині.

Нині за межами України перебувають 3–7 млн українців. Більшість із них вирішують свої матеріальні проблеми, ігноруючи соціальний і правовий захист, бо донедавна далеко не з усіма державами Україна мала законодавчо врегульовані відносини, що гарантували б безпеку та страхування наших співвітчизників, які працюють на їх території.

Після міжурядового оформлення трудових відносин кількість українців, охочих працювати в цих країнах, можливо, зменшиться. Багатом м закордонним працедавцям стане не вигідно наймати українців. Адже раніше це була чорна, безправна й тому не оподатковувана робоча сила, а зрівняний у правах, — моральних і матеріальних — з іншими чужоземцями, працівник стане не таким привабливим з економічного погляду, як раніше.

Проблема стаціонарних зарубіжних міграцій стоїть досить гостро та потребує розв'язання на державному рівні, тому що основні причини активізації еміграційних процесів — економічні. Оскільки економічні умови в Україні неможливо значно пом'якшити найближчими роками, проблему стаціонарних еміграцій слід розв'язувати із застосуванням непрямого їх регулювання, а саме:

- перетворення частини потенційних стаціонарних емігрантів на трудових мігрантів за допомогою укладання відповідних (багатосторонніх і двосторонніх) угод;
- організації обміну фахівцями та їх стажування;
- організації навчання молоді за кордоном;
- створення спільних підприємств тощо.

Зазначимо, що робота в цьому напрямі поки що недостатньо ефективна. Хоча Україна вже підписала та ратифікувала угоди про взаємне працевлаштування громадян із Російською Федерацією, Республікою Молдова, Республікою Польща, Латвійською Республікою, Литовською Республікою, Республікою Беларусь, Республікою Вірменія, Соціалістичною Республікою В'єтнам, Чеською та Словацькою Республіками, Португальською Республікою, останніми роками достатньо врегульовано зовнішню трудову міграцію лише до Чеської та Словацької Республік; її документальне оформлення проводять безпосередньо в центрах зайнятості України й урядових структурах праці цих країн. Це дає змогу вести чіткий облік трудових мігрантів і працедавців, контролювати дотримання останніми умов праці та сплату всіх передбачених законодавством і угодами страхових внесків та відповідних податків.

Із 30 млн працездатних громадян України майже кожний четвертий працює за кордоном. За оцінками експертів, щорічно близько 2,5 млн українців їдуть для нелегальної роботи до інших країн. Перше місце за кількістю українських заробітчан посідає Росія. Тільки на сезонних роботах у Москві та Підмосков'ї щорічно працюють 200 тис. наших співвітчизників. Колишній російський прем'єр Єгор Гайдар в одному зі своїх інтерв'ю навіть пожартував: "Якщо в нас припиниться трудова міграція з України, у Москві може зупинитися громадський транспорт". За даними Всесвітнього конгресу українців і Інституту демографії і соціальних досліджень НАН, кількість трудових мігрантів з України за 2007 рік приблизно така: до Росії — 1 млн, Польщі — 400 тис., Італії — 300 тис., Португалії — 300 тис., Іспанії — 500 тис., Туреччини — 200 тис., США — 500 тис., Німеччини — 200 тис., Канади — 150 тис., Чехії — 200 тис. осіб.

У деяких прикордонних областях України є надлишок робочої сили, тому один із вагомих важелів регулювання місцевого ринку праці — трудова міграція їх мешканців, зокрема нелегальна. Вона відбувається переважно під виглядом туристичних поїздок. Це явище створює негативний імідж України та її громадян, призводить до

погіршення криміногенної ситуації в країнах працевлаштування та лягає додатковим тягарем на бюджети різних рівнів. Доходи таких громадян не оподатковуються, до того ж вони мають змогу отримувати різні соціальні пільги (наприклад, у вигляді субсидій). Проте нелегальні трудові мігранти не мають соціального захисту в країнах працевлаштування як з боку держави, де вони працюють, так і з боку міжнародного права.

Зовсім нове явище полягає в тому, що приблизно 50 тисяч громадян України мають подвійне громадянство, тобто мають паспорти України та Румунії. Це пряме порушення Конституції.

Умови праці більшості українських громадян за кордоном не відповідають нормативам, чинним в Україні. Переважна більшість мігрантів мають робочий день тривалістю 10 годин і більше. Тільки 10–15 % із них мають письмові договори з працедавцем, а усні домовленості про працевлаштування масово порушуються, особливо щодо оплати праці.

Однак, незважаючи на тяжкі умови праці, близько 70 % громадян України, які працюють за кордоном, задоволені результатами поїздок і готові повторити їх, якщо знову матимуть таку нагоду. При цьому 85 % мігрантів бажали б виконувати такі поїздки за підтримки та з допомогою державних установ, із відповідним соціальним захистом.

Для багатьох сімей трудова міграція — це спосіб розв'язати головні життєві проблеми (поліпшення житлових умов, навчання дітей, лікування й утримання хворих і старих членів родини). Водночас приплив “заробітчанських” грошей впливає на зростання цін.

Зазначимо *негативні наслідки трудової міграції*.

1. Виїжджає частина працездатного населення, зокрема висококваліфіковані працівники, які згодом втрачають свої професійні навички, бо за кордоном вони часто виконують примітивну та неprestижну роботу.
2. Розпадаються сім'ї (часто молоді), залишаються без догляду діти й люди похилого віку. Працюючи на чужині, заробітчани втрачають здоров'я, не отримуючи при цьому кваліфікованої медичної допомоги, зазнають впливу важкої фізичної (часто ненормованої) праці, насильства з боку працедавців (зокрема, сексуального). Окрім цього, вони не мають гарантії одержання зароблених грошей і правового захисту від злочинних елементів.



3. Зменшується народжуваність у молодих сім'ях. Інколи молоді жінки-заробітчанки народжують дітей для сімей за кордоном на замовлення.
4. На внутрішньому ринку зростають ціни на товари та послуги, на житло, а купівельна спроможність основної маси населення зростає значно повільніше. Це призводить до нерівномірного розподілу коштів і розшарування суспільства.
5. У людей виникає зневіра, вони втрачають національну самосвідомість, набувають чужих звичаїв і менталітету, не властивого українцям.
6. Не перераховуються кошти у Пенсійний фонд і при виході на пенсію вони отримують мінімальну пенсію. Хоча зараз така практика поступово змінюється у зв'язку з прийнятими рішеннями уряду.

Багато українців, які нелегально перебувають за кордоном, змушені пропонувати свої послуги в тих сферах, які традиційно нелегальні чи контрольовані кримінальними структурами країн перебування. Чимало жінок змушені бути пов'язаними, особливо в країнах Середземномор'я (Італії, Іспанії, Туреччині). Дехто працює на кримінальні структури, віддаючи свої сили й таланти розвитку наркобізнесу та контрабанди. Це не додає популярності Україні як державі в країнах-реципієнтах і створює додаткові труднощі для наших громадян з боку правоохоронних органів. Ці громадяни втрачають будь-які соціальні гарантії, зазнають сильних психологічних травм і поповнюють лави асоціальних елементів.

*Позитивні наслідки трудової міграції:*

- а) зменшення соціального напруження та навантаження на ринок праці, зокрема зниження рівня безробіття;
- б) значний приплив заробітчанських грошей, що сприяє збільшенню товарообігу в країні;
- в) можливість матеріального утримання на батьківщині сімей, зокрема дітей, фінансування їхнього навчання, поліпшення житлових умов, купівлі товарів довготривалого використання, оздоровлення родичів тощо;
- г) розвиток малого бізнесу на кошти, залучені від "човникової" торгівлі;
- д) розширення світогляду, набуття свідомості та розуміння реальних умов ринкової економіки розвинутих країн, вивчення іноземних мов.

Однак заробітчанські гроші частково проходять повз бюджет. Певну частку цих сум виплачують нелегально за кордоном і так само нелегально їх провозять в Україну. Ці кошти ніде не оподатковуються.

Кабінет Міністрів України прийняв постанову “Про затвердження Програми регулювання міграційних процесів на 2003–2005 роки” № 1296 від 20 серпня 2003 року, яка була спрямована на послідовну й комплексну реалізацію міграційної політики держави. Основну увагу в ній було приділено питанням імміграції, проблемам біженців і використання іноземної робочої сили в Україні, проте не передбачено дієвих заходів для розв’язання проблеми трудової міграції за межі країни.

Легальні гроші, які трудові мігранти надсилають рідним в Україну, становлять до 10 % ВВП. Ці мільярди доларів сприяють пожвавленню внутрішнього ринку, але шлях Мексики, котра підняла свою економіку завдяки коштам трудових мігрантів, які працювали в США, мабуть, неприйнятний для нас. Нині масова трудова міграція, на погляд експертів, перетворилася на серйозну загрозу для майбутнього економічного розвитку. Перебування мільйонів кваліфікованих співвітчизників за кордоном найближчими роками може негативно вплинути на темпи економічного зростання країни. У регіонах інвестори вже тепер скаржаться на брак кваліфікованої робочої сили — чи не найголовнішого компонента інвестиційної привабливості України.



## 11. МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ЙОГО РОЗВИТОК І СТАНОВЛЕННЯ

Великі географічні відкриття спричинили активне проникнення товарів і робочої сили у відкриті землі та стали найважливішим чинником розвитку капіталізму в Європі.

Вузька ремісничо-мануфактурна база перестала відповідати ринковим потребам, і під тиском попиту в першій половині XIX ст. виникла велика фабрично-заводська індустрія, яка потребувала всесвітнього збуту. В епоху первинного нагромадження капіталу локальні центри робочої сили переросли в єдиний світовий ринок. Він остаточно сформувався на зламі XIX–XX ст., коли товарне виробництво в провідних країнах досягло високого рівня розвитку.

*Міжнародний ринок* — це сфера сталих товарно-грошових відносин між країнами на основі міжнародного поділу праці й інших чинників виробництва, система відносин, що виникають між державами щодо узгодження попиту й пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися внаслідок нерівномірності розміщення робочої сили в країнах світу й відмінностей у її відтворенні на національному рівні. За глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці стають дедалі відкритішими та пов'язаними. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного, систематичного характеру. Отже, поряд із міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів тепер зростає й міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках і взаємодоповненнях.

Міжнародний ринок праці формується двома способами: по-перше, за допомогою міграції трудових ресурсів і капіталу; по-друге, поступовим злиттям національних ринків праці, унаслідок чого зникають юридичні, національно-етнічні, культурні й інші бар'єри між ними. Це зумовлює утворення так званого спільного ринку праці. Становлення міжнародного ринку праці свідчить про те, що процеси світової інтеграції проходять не тільки в економічній і технологічній

галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних і трудових відносин, які стають нині глобальними.

Міжнародний ринок праці має такі основні риси:

- це категорія товарного виробництва, яке в пошуках збуту своїх послуг та дешевої робочої сили вийшло за національні межі;
- він виявляється в міждержавному переміщенні праці, на яке впливають як внутрішні, так і зовнішні попит і пропозиція;
- він оптимізує використання чинників праці, створюючи умови для ефективного їх використання.

*Внутрішній ринок* — це форма господарського спілкування, за якої виробник сам збуває все призначене для продажу всередині країни. *Національним* називають внутрішній ринок, частину якого орієнтовано на іноземних покупців. *Міжнародний ринок* являє собою частину національних ринків, яка безпосередньо пов'язана із зарубіжними ринками. Існує і таке поняття як світовий ринок праці, який охоплює міжнародний міграційний простір.

Праця, що перебуває на світовому ринку у фазі обміну, виконує інформаційну функцію як індикатор усереднених параметрів сукупного попиту й сукупної пропозиції, за якими кожен учасник ринку може оцінити й адаптувати свої можливості.

Світовий ринок як сфера міждержавного обміну працею справляє зворотний вплив на виробництво, показуючи йому, що, скільки та для кого потрібно виробляти. У цьому розумінні світовий ринок первинний щодо виробника та являє собою центральну категорію теорії міжнародної економіки. Головна зовнішня ознака світового ринку праці — переміщення праці та пов'язаних із нею послуг між країнами не в межах кількох країн або регіону, а всієї земної кулі.

Розвиток світового ринку товарів на межі XIX–XX ст. зумовив інтенсифікацію міжнародної економічної співпраці, яка стала поступово виходити за межі міждержавного обміну товарами. Бурхливий розвиток продуктивних сил і зростання потужності фінансового капіталу спричинили виникнення світового господарства.

Під час переходу товарного виробництва від стадії світового ринку до стадії світового господарства виникло міжнародне переміщення не тільки товарів, а й чинників їх виробництва, насамперед капіталу та робочої сили. Отже, категорія світового господарства стосується не тільки обігу, а й виробництва.

*Світове господарство* — це сукупність національних економік країн світу, пов'язаних між собою мобільними чинниками виробниц-

тва. Воно містить усі основні параметри світового ринку та доповнює його новими істотними рисами.

Сучасне світове господарство має такі риси:

- розвиток міжнародного переміщення чинників виробництва, здебільшого у формі вивезення-ввезення капіталу, робочої сили та технологій;
- удосконалення на цій основі міжнародних форм виробництва на підприємствах, розміщених у декількох країнах, насамперед у межах транснаціональних корпорацій;
- економічна політика держав, що передбачає підтримку міжнародного руху товарів і робочої сили на двосторонній та багатосторонній основах;
- виникнення економіки відкритого типу в межах багатьох держав та міждержавних об'єднань.

Отже, світове господарство — вища, ніж світовий ринок, стадія розвитку ринкової економіки, що крім традиційної міжнародної торгівлі включає вивезення капіталу, міжнародну міграцію робочої сили та торгівлю технологією, а також міжнародні підприємства, що виникають на цій основі. Регулюється світове господарство за допомогою заходів національної (наприклад, надання державних гарантій) і міждержавної економічної політики (наприклад, укладання угод про уникнення подвійного оподаткування або про встановлення квот на працевлаштування). У межах світового господарства економіка окремих країн стає все більш відкритою й орієнтованою на міжнародну економічну співпрацю.

Майже всі чинники виробництва можуть вільно переміщатися з країни в країну, тобто їм властива міжнародна мобільність. Ступінь мобільності залежить від функціонального типу чинника.

За походженням чинники виробництва поділяють на основні та похідні, а за ступенем спеціалізації — на загальні та спеціальні.

Основними називають чинники, що дісталися країні від природи чи виникли внаслідок тривалого історичного розвитку (це, наприклад, географічне положення, природні ресурси, клімат, некваліфікована робоча сила, борги). Вони зазвичай безплатні чи потребують незначних капіталовкладень. Для виникнення похідних чинників потрібні інтенсивні пошуки та капіталовкладення. Приклади похідних чинників — сучасна технологія, кваліфіковані кадри, сучасна інфраструктура.

Похідні чинники найчастіше бувають спеціалізованими, а основні — загальними. Проте є й численні винятки. Так, наявність висо-

кокваліфікованих програмістів — похідний загальний чинник, бо вони потрібні в різних галузях.

Різним типам чинників виробництва різною мірою властива міжнародна мобільність (табл. 11).

Таблиця 11

**Міжнародна мобільність чинників виробництва**

Тип чинників виробництва	Ступінь міжнародної мобільності	
	високий	низький
Основні		+
Похідні	+	
Загальні	+	
Спеціальні		+

Основні чинники зазвичай мають низьку міжнародну мобільність, тому що деякі з них (землю, клімат, невидобуті природні ресурси) неможливо перемістити з однієї країни в іншу. Крім того, з розвитком технологій їх значення як структури, що формує світове господарство, швидко зменшується: транснаціональні корпорації, що відкривають свої філіали в зарубіжних країнах, без особливих зусиль дістають доступ до природних ресурсів, не переміщаючи їх через кордони; дешеву робочу силу все частіше використовують для виробництва прямо на місці, а не перевозять для роботи за кордоном. Приплив робочої сили з країн Південно-Східної Азії в США чи Європу — яскраве тому підтвердження.

Похідні чинники, навпаки, мають високу міжнародну мобільність. Головна мета створення нових технологій — прорив із виробленою на їх основі продукцією на світовий ринок і перемога над конкурентами. Наприклад, США як лідер у виробництві комп'ютерів по всьому світу шукають кваліфікованих фахівців у комп'ютерній галузі. Банківський капітал перепливає з країни в країну в пошуках якнайприбутковішого вкладання. Проте здатність до міжнародної мобільності не означає, що така мобільність є. Усі країни прагнуть утримати похідні чинники виробництва у своїх межах (забороняють вивезення новітніх технологій, обмежують виїзд учених, запроваджують валютний контроль і т. ін.), бо їх наявність — запорука успіху в конкурентній боротьбі на світовому ринку.

Загальні чинники зазвичай мають вищу міжнародну мобільність ніж спеціальні, бо вони універсальніші щодо номенклатури продук-

ції, яку можна виробити за їх допомогою. Наприклад, кваліфікований економіст може знайти роботу за кордоном у різних пов'язаних з економікою сферах (викладання, бізнес, аналітика, публіцистика); видобута нафта у вигляді якогось її продукту потрібна як чинник виробництва майже в усіх галузях промисловості в будь-якій країні світу; маючи капітал, можна придбати частку в акціонерному капіталі зарубіжних підприємств.

Спеціальним чинникам властива низька міжнародна мобільність. Вони можуть бути й зовсім не мобільними. Неможливість для спеціальних чинників переміститися за кордон зазвичай пов'язана не з небажанням прийняти їх там або економічною недоцільністю такого переміщення, а із заходами державної політики, які цьому перешкоджають. Розголошення технологічних секретів у багатьох країнах вважають державним злочином. А, наприклад, у Японії є обмеження на наймання на роботу до філіалів іноземних фірм найкращих випускників японських університетів. Низька міжнародна мобільність спеціальних чинників може бути пов'язана й з тим, що вони просто не потрібні за кордоном. Так, у США, наприклад, майже всі місця кваліфікованих перекладачів зайняті.

Достатня забезпеченість країни похідними та спеціальними чинниками гарантує їй першість у світовому господарстві, принаймні для вузької номенклатури продукції. Наприклад, Німеччина лідирує у виробництві оптичних приладів іще й тому, що там створено школу оптичної фізики та підготовлено достатньо працівників вузької кваліфікації, здатних працювати на оптичних виробництвах. Але місце країни, навіть добре забезпеченої похідними та спеціальними чинниками, у світовому господарстві залежить від її здатності постійно вдосконалювати їх.

У глобальному вимірі міжнародний ринок праці разом з іншими ринками — товарів, капіталів, ресурсів, інформації, технологій — являє собою складову світової господарської системи. Він формується на основі поглиблення всесвітнього поділу праці внаслідок нерівності економічного розвитку між країнами, інтернаціоналізації виробництва, перерозподілу фінансових капіталів, міграції трудових ресурсів, створення спільних ринків праці регіональних об'єднань держав, взаємодії між світовими організаціями та країнами щодо уніфікації вимог до рівня життя населення, умов і оплати праці, системи соціального захисту працівників тощо.

Конкретніше міжнародний ринок праці — це сукупність економічних, політичних, правових, демографічних, національних відносин між окремими покупцями та носіями робочої сили. Ідеться про окремі країни, між якими безпосередньо відбувається погодження попиту на робочу силу та її пропозицію за допомогою обміну частиною працездатного трудового потенціалу.

Міжнародний ринок праці суттєво відрізняється від товарно-речових ринків, бо на його розвиток впливають соціальні та соціально-психологічні фактори. Найм робочої сили — складний процес; це завершальний етап на довгому шляху кількісного та якісного визначення потреби в робочій силі з боку працедавця та прийняття рішення про працевлаштування на певних умовах і за певну винагороду з боку працівника. Зазвичай попит на закордонну робочу силу пов'язаний із здатністю до фізичного руху та, що особливо важливо, до пізнання мови і якісного виконання своїх обов'язків.

Розшарування світової економіки, поглиблення процесів поділу праці, поява нових у структурно-організаційному аспекті виробничих об'єднань (типу ТНК та спільних підприємств), підвищення рухливості робочої сили завдяки швидкому розвитку транспорту, засобів комунікації та розповсюдження інформації створили об'єктивні умови для поступового формування регіональних ринків праці та на їх основі світового ринку праці. У міжнародному просторі виникли та продовжують розвиватися регіональні потоки робочої сили, які зумовлюють утворення регіональних ринків праці, найважливіші з яких — західноєвропейський, латиноамериканський, близькосхідний, азійський і африканський.

Для формування та функціонування світового ринку праці потрібні певні стартові умови, зокрема високий рівень міждержавних політичних і економічних зв'язків. Повноцінний міжнародний ринок праці може формуватися тільки за високоефективної світової економіки, яка функціонує на основі створення досконалих ринкових відносин, розвитку різних форм власності, забезпечення високої продуктивності праці та конструктивного поєднання національних інтересів окремих країн.

На розвиток світового ринку праці суттєво впливає демографічний фактор. Нині темпи приросту населення Землі дуже високі, отже чисельність працездатного трудового потенціалу поступово збільшується. Головні постачальники робочої сили — колишні колоніальні та слаборозвинені країни. Низький рівень економічного розвитку

та високі темпи народжуваності не дають можливості задовольнити всіх охочих роботою, що створює прецедент надлишкової робочої сили в цих країнах. Згідно з розрахунками фахівців з ООН надлишок робочої сили в державах третього світу постійно зростає та буде потужним чинником поширення еміграційних процесів.

Міжнародний ринок праці можна розглядати як взаємодію двох сегментів — покупців і продавців робочої сили, які у свою чергу мають складну внутрішню структуру. Серед трудових мігрантів виділяються ті, хто має високу загальну та професійну освіту, постійну та гарантовану роботу, високу заробітну плату, хороші умови життя, соціальні пільги й гарантії; це привілейована робоча сила. Проте більша частина працівників-мігрантів, особливо з країн, що розвиваються, — низькокваліфіковані робітники, які шукають будь-яку роботу, погоджуючись часто на важку, фізичну та небезпечну для здоров'я працю. Ця частина міжнародної робочої сили, яка набагато чисельніша, являє собою непривілейовані прошарки трудових мігрантів. Серед них багато нелегалів і біженців, які найчастіше зазнають експлуатації, дискримінації, принизливого ставлення місцевого населення, підпадають під депортаційну політику країн — експортерів робочої сили. Так, 16 травня 2007 року Єврокомісія запропонувала нові заходи для боротьби з нелегальною імміграцією. Ця директива була схвалена і введена до національних законодавств усіх 27 країн — членів Євросоюзу. За оцінками фахівців, до 16 % бізнесу в Євросоюзі не підтверджено відповідною звітністю. Чисельність іноземних працівників, які не мають дозволу на роботу в ЄС, оцінюють як сотні тисяч. Запропоновано посилити кримінальну відповідальність за наймання нелегалів аж до тюремного ув'язнення власників підприємств і грошових штрафів для великих компаній, а також для поліпшення розкриття таких злочинів у п'ять разів збільшено кількість поліцейських рейдів на підприємства, які, можливо, порушують правила наймання на роботу.





## 12. МІЖНАРОДНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

Певна частина населення з об'єктивних і суб'єктивних причин перебувають у русі, змінюючи місце проживання чи роботи. Це так званий механічний рух населення — його міграція.

Масові переміщення робочої сили на великі відстані та на довгий час — непорушний факт історії людства. Характер таких переміщень неоднаковий. Одні з них одиничні, разові, другі часті, але безсистемні, треті систематичні.

*Міграція* (у вузькому значенні) — це переселення, тобто переміщення людей через кордони адміністративно-територіальних утворень, що деколи завершується зміною постійного місця проживання; у широкому значенні це будь-яке (незалежно від мети, регулярності та тривалості) переміщення з одного населеного пункту в інший. Осіб, які виконують такі переміщення, називають *мігрантами*. Міграція населення, зумовлена трудовою діяльністю, називається *трудовою*.

Великі переміщення робочої сили мають серйозні соціально-економічні наслідки, які досліджує економічна наука.

*Міграція робочої сили* — це переміщення працездатного населення з країни в країну на тривалий термін (зазвичай не менше ніж рік). Розрізняють *внутрішню міграцію* (коли населення переміщується між окремими регіонами в межах країни) і *зовнішню* (переїзд робочої сили з однієї країни в іншу).

Зовнішню міграцію робочої сили поділяють на *еміграцію* — виїзд із країни на постійне місце проживання — й *імміграцію* — в'їзд у країну на постійне місце проживання.

Міжнародна міграція включає також процес *репатріації* — повернення в країну громадян, які раніше виїхали з неї.

За ступенем легальності можна виділити чотири якісно відмінні рівні: офіційна трудова міграція, неофіційна трудова міграція, успішна нелегальна міграція, міграція жертв злочинних угруповань. Стосовно останнього рівня слід сказати, що особливе місце в ньому займає торгівля людьми. За даними міжнародної організації міграції, за роки незалежності жертвами торгівлі людьми стали 120 тис. громадян України, 57 тис. громадян Молдови, 28 тис. — Румунії,



14 тис. — Білорусі, 9,5 тис. — Болгарії... Всього громадяни 127 держав світу стали жертвами рабства.

Міждержавний обмін робочою силою у вигляді трудової міграції — важлива складова функціонування міжнародного ринку праці. Це одна з форм міжнародних економічних відносин, що являє собою стихійний або організований рух трудових ресурсів між країнами. Міжнародна трудова міграція регулює процес перерозподілу трудових ресурсів між різними ланками світового господарства; вона зумовлена різним рівнем розвитку продуктивних сил і відмінностями виробничих відносин в окремих країнах, міжнародним поділом праці та потужними інтеграційними процесами, які відбуваються у світі.

Соціально-економічне підґрунтя існування трудової міграції — незбалансованість між попитом на робочу силу на вітчизняних і закордонних ринках праці та її пропозицією, а також бажання частини населення поліпшити умови праці та матеріальне становище, знайти адекватні можливості професійної самореалізації.

Міжнародна міграція робочої сили другої половини XX століття стала важливою частиною процесу інтернаціоналізації міжнародного господарського життя. Трудовий потенціал як чинник виробництва шукає свого найефективнішого використання не тільки в межах національного господарства, але й у масштабах міжнародної економіки.

Частка іноземної робочої сили у загальній чисельності робочої сили коливається по країнам. Так, в Австралії вона становить 24,7 %, у Канаді — 19,8 %, у Швейцарії — 18,8 %. Італії — 1,4 %, Франції — 6,5 %, у США — 12,8 % [49].

На міжнародному ринку робочої сили мають місце різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що перетинають національні межі. Він об'єднує національні та регіональні ринки робочої сили. Цей ринок існує за рахунок трудової міграції.

Учені, які досліджують питання переселення та пересування людей, твердять, що тепер міграція відбувається за принципом сполучених посудин. Чим вищий рівень життя та більша нестача робочої сили в одній державі та чим сутужніше життя й вищий рівень безробіття в іншій, тим стрімкіший і ширший потік громадян другої до першої держави. Якби на послуги українців не було попиту за кордоном і в них не було можливості там заробити, вони б нікуди не їздили. Насправді ж за екологічних проблем, обмеженості перспектив на батьківщині та можливості хоч якось заробити в іншій країні ук-

раїнцям залишається тільки вибирати між легальною та нелегальною міграцією.

Згідно з результатами загальнонаціонального соціологічного моніторингу в межах проекту “Україна на порозі XXI століття” дослід тимчасової трудової міграції за кордон набули члени 10,2 % українських сімей.

Згідно з класифікацією видів сучасної міжнародної міграції МОП мігрантів поділяють на такі групи:

1) ті, хто працює за контрактом, у якому чітко обумовлено термін перебування за кордоном; їх поділяють на дві категорії:

- тимчасові працівники-контрактники (зазвичай некваліфіковані чи напівкваліфіковані), які перебувають у країні, що їх приймає, певний період часу;
- тимчасові висококваліфіковані працівники, котрі переїжджають із країни в країну, бо працюють у транснаціональних компаніях або на спільних підприємствах;

2) професіонали з високим рівнем підготовки, які мають відповідну освіту й досвід роботи, а також викладачі та студенти;

3) нелегальні іммігранти, зокрема іноземці з простроченою чи туристичною візою, які займаються трудовою діяльністю;

4) переселенці (іммігранти), що приїжджають на постійне місце проживання (у промислово розвинені зони) і легально допущені в країну;

5) біженці — особи, вимушені емігрувати з рідних країн через загрозу життю та діяльності. За даними ООН у світі наприкінці 90-х років було більше ніж 22 млн біженців.

Трудові мігранти — це люди працездатного віку, які на певний термін покидають країну перебування, зазвичай у пошуках вищого заробітку. Вони не втрачають зв'язків із вітчизною, надсилають грошові перекази додому та після закінчення терміну контракту повертаються на батьківщину, тобто трудова міграція здебільшого має зворотний характер. У зв'язку з цим є поняття *звотної* та *беззвотної міграції* залежно від того, чи повертаються мігранти на батьківщину, чи залишаються в країні, яка приймає їх, назавжди.

Виділяють такі види трудової міграції:

1) беззвотну, коли мігранти виїжджають на постійне місце проживання до іншої країни;

2) тимчасово-постійна, коли міграцію обмежено терміном перебування 1–6 років у країні в'їзду;

3) сезонна, пов'язана з короткочасним (до одного року) в'їздом для роботи в галузях господарства, які мають сезонний характер;

4) маятникова — щоденний (щомісячний) переїзд з однієї країни до іншої та назад;

5) нелегальна — незаконний в'їзд в іншу країну в пошуках роботи чи прибуття до неї на законних підставах із подальшим нелегальним працевлаштуванням;

6) “відплив інтелекту” — міжнародна міграція висококваліфікованих кадрів.

До трудових мігрантів не належать комерсанти-“човники”, а також особи, які виїжджають за кордон у службові відрядження.

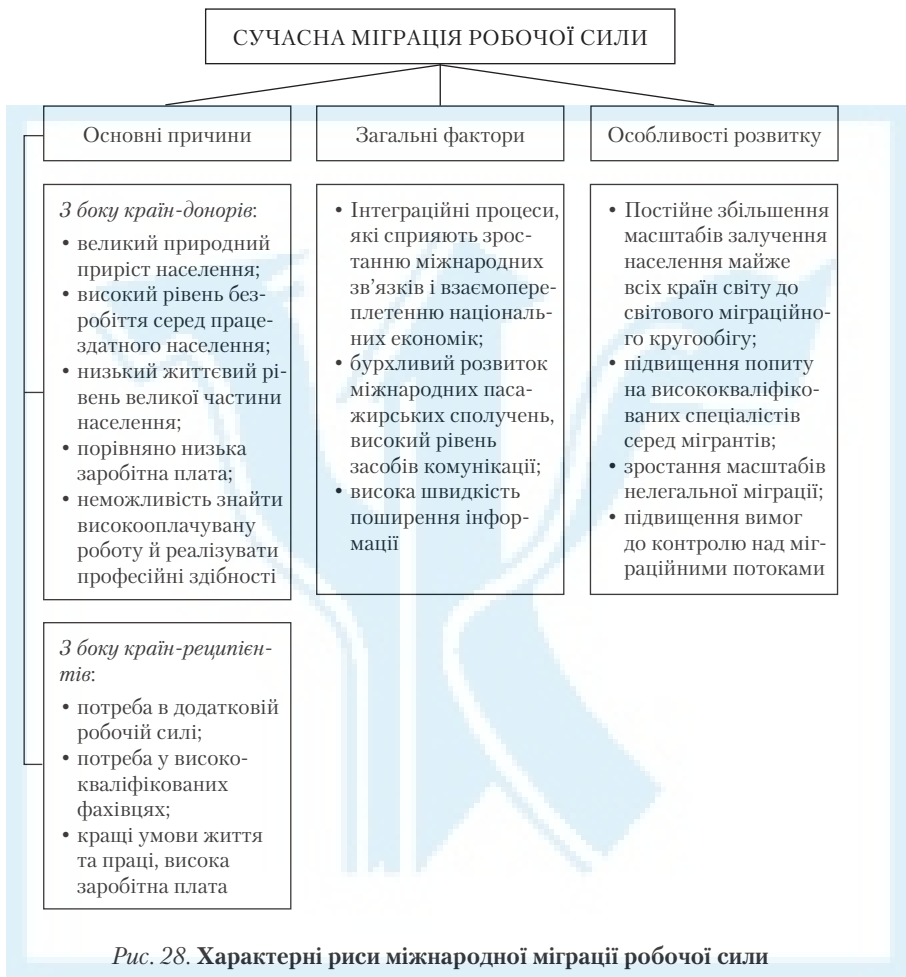
Основні причини, загальні фактори та особливості розвитку сучасної міграції робочої сили схематично зображено на рис. 28.

Причинами міграції робочої сили можуть бути як економічні, так і неекономічні. До неекономічних належать політичні, національні, релігійні, расові причини, об'єднання та розпад держав, природні лиха, війни, екологічні проблеми, особисті причини. Кожна з цих і багато інших неекономічних причин можуть призвести до великих міждержавних переміщень робочої сили з такими самими економічними наслідками, як міжнародна міграція робочої сили з економічних причин. Отже, міжнародна міграція робочої сили являє собою частину ширшого явища — міжнародної міграції населення, прямо не пов'язаної з працевлаштуванням. Водночас фактично неможливо розділити економічний спектр і причини міграції. На переконання фахівців, які займаються цим питанням, уже давно настала “ера економічних форм міграції”, про що свідчить домінування економічних і екологічних факторів як головних причин міграції.

Економічні причини міграції полягають у неоднаковому економічному розвитку різних країн:

- незадовільних економічних умов життя працездатного населення;
- стабільній і порівняно високій заробітній платі в основних імміграційних центрах;
- порівняно хорошим умовам праці в деяких країнах;
- соціальних можливостях повніше реалізувати свої здібності в країнах імміграції.

Робоча сила переміщується з країн із низьким рівнем життя до тих, де його рівень вищий. Об'єктивно можливість міграції з'являється внаслідок національних відмінностей оплати праці.



**Рис. 28. Характерні риси міжнародної міграції робочої сили за сучасних умов**

Істотний економічний чинник, що впливає на міграцію робочої сили, — органічне безробіття в деяких країнах, насамперед слабо-розвинених. До міжнародної трудової міграції призводить також вивезення капіталу, функціонування міжнародних корпорацій. Транснаціональні корпорації сприяють поєднанню робочої сили з капіталом, наближуючи її до капіталу чи переміщуючи свій капітал у праценадлишкові регіони.

Основу міграційних потоків становлять робітники, меншою мірою — службовці.

Можна виділити п'ять напрямів міжнародної міграції робочої сили:

- у промислово розвинені країни з країн, що розвиваються;
- у межах промислово розвинених країн;
- між країнами, що розвиваються;
- із колишніх соціалістичних країн до промислово розвинених;
- міграція наукових працівників, кваліфікованих фахівців із промислово розвинених до країн, що розвиваються.

Сучасна трудова міграція — об'єктивне та багатогранне явище, яке набуло глобального характеру. Його особливість полягає в тому, що робоча сила рухається не лише до розвинених країн, а й до країн, які розвиваються.

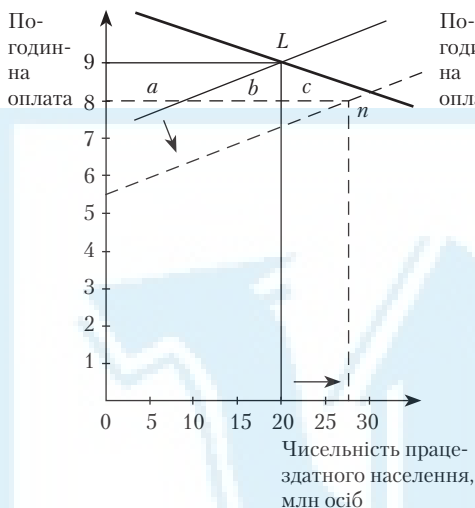
В основі міжнародної трудової міграції лежить насамперед різниця в оплаті праці та умовах життя в різних країнах, тобто причини трудової міграції здебільшого економічні.

Відповідно до територіально-структурних моделей масштаби міжнародних міграційних потоків прямо залежать від таких чинників:

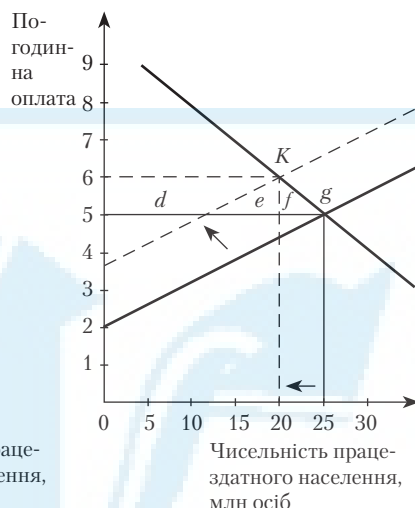
- наявності та масштабів безробіття в країнах, економіка яких трансформується;
- відмінностей у рівнях економічного розвитку країн і відповідних умов життєдіяльності населення;
- національних відмінностей у вартості робочої сили;
- руху міжнародних капіталів та масштабів діяльності транснаціональних корпорацій.

Міжнародна трудова міграція — це насамперед форма руху “відносно зайвого” населення з одного місця нагромадження капіталу до іншого. Рівновага на ринках праці країн витоку та країн прийому завжди залежить від співвідношення попиту та внутрішньої пропозиції (рис. 29, 30).

Теоретично імміграція робочої сили з країни  $M$  мала б тривати доти, доки в цих країнах не зрівняються ставки заробітної плати. Проте такого вирівнювання у світовій практиці ще не траплялось. Насправді в країні  $M$  вплив робочої сили зменшує тиск на ринок праці, а отже, і конкуренцію за робочі місця. Однак підприємці цієї країни при цьому несуть втрати (на рис. 30 — область  $d + e + f$ ). Тому країна імміграції завжди зазнає втрат. Виграш емігрантів на рис. 30 зображено областю  $f + g$ .



*Рис. 29. Країна N – прийому  
робочої сили*



*Рис. 30. Країна M – впливу  
робочої сили*

У країні *N* проходять зворотні процеси.

Отже трудова міграція впливає на основні макро- та мікроекономічні показники. Тому вкрай потрібні теоретичні, методичні й організаційні підходи до управління міграційними рухами робочої сили, адекватні ситуації на ринку праці.

У країнах із перехідною економікою, зокрема в Україні, сучасна міжнародна міграція переважно пов'язана з посиленням однопорядкової мотивації, тобто головна її рушійна сила – прагнення до вищого рівня життя.

Використання іноземної робочої сили – визначальне явище світогосподарських зв'язків, що виявляється через множину показників, найголовніші з яких – склад і структура робочих місць, динаміка їх розвитку, якість робочої сили та її мобільність.

Ринок праці сегментований. У його сегментації віддзеркалюється як міжнародний поділ праці, так і якісні вимоги щодо кваліфікації робочої сили та попиту на неї. Досліджуючи ринок праці, потрібно брати до уваги ієрархічність локальних ринків, режими їх відтворення та зайнятості трудових ресурсів.

Аналіз особливостей організації продуктивних сил України дає підстави твердити, що методологічні засади сегментації ринку праці

застосовані до прогнозування ринку трудових ресурсів і збільшення його керованості. При цьому слід брати до уваги регіональні відмінності ринків праці, адже наявні схеми розміщення та розвитку продуктивних сил областей України, складені на 15-річний термін, з їх розділами про населення та трудові ресурси, здебільшого довідкові. Застосування методологічних засад сегментації ринку праці дасть змогу утворити в Україні ефективну систему територіального керування ринком праці, що містить соціально-економічний моніторинг, і запобігти негативним явищам у міграційних процесах в Україні.

Регуляторні зовнішньополітичні дії держав щодо міграції оформилися здебільшого під впливом політики МОП. У світі заведено додержуватися певних міжнародних норм і стандартів, зокрема Конвенції МОП.

Рух працездатного населення — основна та найважливіша особливість сучасних міжнародних економічних відносин. Майже до кінця 80-х років XX століття міграційні процеси в Україні були переважно внутрішніми чи мали північно-східний вектор. Зовнішня міграція була взагалі обмежена та чітко регламентована.

Різке поживлення міграційних процесів розпочалося з кінця 80-х та на початку 90-х років минулого століття, чому сприяла лібералізація перетину кордонів, особливо із центральноєвропейськими країнами. Тоді дуже зросла кількість людей, які залишали Україну, щоб постійно оселитися за кордоном. Водночас посилились імміграційні потоки сімей, які поверталися в Україну з республік колишнього Союзу РСР.

Розвиток ринкових реформ зумовив приїзд до нашої держави на початку 90-х років ділових людей, а правова лібералізація сприяла в'їзду вихідців з Азії й Африки.

Серед економічних передумов і чинників посилення еміграції українців у першу чергу слід визнати нерівномірність економічних реформ, що призвело до різкого збіднення населення. Окрім того, усе більший попит на кадрове забезпечення економіки супроводжувався вивільненням спеціалістів і керівників, які сформувалися в період планового господарювання, а структурні зміни в економіці призвели до вивільнення робітників низької кваліфікації та молоді, зокрема випускників навчальних закладів. Отже, перехід від працедефіцитного ринку праці до ринку з розбалансованою структурою економіки породив невідоме раніше явище — масове безробіття — і сприяв зростанню еміграції робочої сили за кордон.



Позаяк зuboжіння та низькі доходи населення як головна причина посилення його еміграційних настроїв є й тепер, міграційний потенціал українців наступними роками буде залишатися високим. Тому важливим курсом державної політики має бути опрацювання й утвердження інноваційної моделі розвитку та формування відповідної до цього системи підготовки кадрів. Поки що ж Україну втягнуто до світового міграційного процесу як державу, що підживлює його та пропускає через свою територію міграційні потоки, зокрема нелегальні.

Нині, коли збільшуються масштаби та розширюється географія міжнародної трудової міграції, в Україні потрібно вдосконалити її аналіз як загалом, так і щодо окремих рівнів і елементів. Тому треба звести причини та мотиви міграції до структури, що цілком відображає сутність міграційних процесів як предмета наукового пізнання.

Основне джерело аналізу міграційних процесів — їх облік, однак недостатність в Україні статистичних даних значно ускладнює таке дослідження. Можна вивчити лише офіційно зареєстровані міграційні рухи населення, проте вони значно менші, ніж реальні.

Один із найважливіших видів дослідження міграційної ситуації в країні — виявлення й аналіз закономірностей на регіональному рівні. За цими ознаками можна виділити окремі міграційні райони України та побудувати їх сітку залежно від частки мігрантів, коефіцієнтів міграції та загальної мобільності населення, а також додаткових показників щодо частки народжених за межами району.

Макроекономічне зростання, яке мало місце в останні роки, не ліквідувало міграційні настрої населення. Тому внаслідок певних тенденцій у міжнародній трудовій міграції та посилення прагнення громадян виїхати на роботу за кордон потрібно вдосконалити чинну в державі систему інформаційно-аналітичного забезпечення досліджень дійсного стану міжнародних міграційних процесів.

Слід запровадити індикатори, які дадуть змогу впливати на державну політику щодо міграції й на співвідношення політики та стратегії. Щоб удосконалити облік міграційних процесів, доцільно було б поліпшити систему збирання й обробки даних про міграцію, підвищивши інформативність наявних інформаційних систем і ввести нові джерела інформації. Для цього потрібно вдосконалити систему контролю за міграційними потоками.

Такий підхід дасть змогу визначати причини міграції, їх часові характеристики, ступінь задоволення учасників міграції результата-



ми роботи за кордоном, характер і умови праці, а також аналізувати міграції за різними соціально-економічними характеристиками (статтю, віком, освітою, професійною підготовкою, сферою діяльності, доходами, статусом зайнятості тощо). Виходячи з оцінок цих компонентів міграційного руху, можна приймати ефективні рішення щодо вироблення державної політики та певного впливу на трудову міграцію.

На початку 90-х років XX століття приріст населення в Україні відбувся за рахунок репатріантів. У той час на 1000 жителів до України прибувало 9,7 мігранта. Від'ємне сальдо помітно (майже в 1,5 раза) зменшилося 1997 року, а 1998–2002 рр., коли обсяг вибуття українців із країн СНД різко скоротився, міграційне сальдо поступово наблизилося до 0. В подальшому сальдо міграції поступово стало зростати, але за громадянством України воно залишається зі знаком “-”.

Основне джерело інформації щодо динаміки та масштабів міжнародних трудових міграцій — статистична звітність структур, які вербують оstarбайтерів, і звіти підприємств, де працюють емігранти.

Кількість українців, які вибули до далекого зарубіжжя, поступово зменшується (з 45,2 % 1997 року до 40,2 % 2004). Водночас більше людей від'їжджають до сусідніх країн, насамперед до Росії (відповідно 45,9 і 52,4 %). Головна причина цього явища — не зменшення привабливості далекого зарубіжжя для українських заробітчан, а конкретні обмежувальні заходи, уживані європейськими державами. Кількість мігрантів з України станом на кінець 2008 року становила близько 4,5 млн осіб. З них приблизно 1,7 млн перебували у країнах ЄС, від 2 до 3 млн — у Росії, решта — в США, Канаді, Австралії чи деінде.

Однак такі дані можуть дати уявлення лише про тенденції щодо обсягів мігрантів і напрямків їх міграції; вони не віддзеркалюють істинної картини міграційних рухів українців.

Дійсна кількість мігрантів значно більша, ніж офіційна.

Міграція працездатного населення відбувається водночас у кількох напрямках і впливає на розвиток економіки та соціальної сфери. Вона спричиняє кількісні та якісні зміни на ринках праці, у чисельності та структурі складу населення, коливання демоекономічного навантаження, попиту населення на певні товари чи послуги та ін.

Зростання обсягів міжнародної трудової міграції властиве не лише Україні. Переміщення робочої сили між державами — похідна

від глобальних економічних процесів. Однак в Україні діють не лише глобальні чинники, а й ті, що зумовлені специфікою трансформаційних процесів в економіці. Взаємовплив стану економіки та процесів міжнародної трудової міграції підживлюють наслідкові негативні тенденції один одного. Одна із суттєвих негативних реалій — невідповідність скорочення зайнятого населення динаміці змін обсягів виробництва. Причина такої суперечності полягає в прихованому безробітті. За такої ситуації трудова еміграція являє собою один з найважливіших способів розв'язання громадянами своїх наболілих соціально-економічних проблем.

Оскільки Україна входить у поле ринкової трансформації, слід приділяти особливу увагу наслідкам міжнародної трудової міграції. При цьому треба зважити на те, що для України надлишок робочої сили і можливість збільшення її експорту — не конкурентна перевага. Перевагою може стати ефективніше використання наявних ресурсів робочої сили.

Аналіз міжнародної міграції в Україні показав, що вона швидко розвивається, збільшуючи або зменшуючи при цьому коефіцієнт власної корисної дії. Один із головних чинників, які суттєво впливають на показники демо економічного розвитку, — посилення інтеграції вітчизняного ринку праці до системи світогосподарських зв'язків.

Поки що спроби вчених побудувати математичну модель, яка б відображала вплив міграційних потоків на економічні та суспільні показники розвитку, зокрема демографічні, не дали бажаних результатів щодо визначення впливу міграції на основні демо економічні показники розвитку України. Для оцінювання впливу збільшення масштабів імміграції на темпи демографічного зростання в Україні можна застосувати диференціальну модель перерозподілу капіталу між країнами, яку запропонував В. Леонт'єв. Тут у вигляді капіталу виступають іноземні громадяни, які мігрують до України.

Зазначена модель ґрунтується на використанні принципів мультиплікатора й акселератора з урахуванням фактора прямих іноземних інвестицій. Хоча вона стосується перерозподілу капіталу між країнами, її можна застосовувати як диференціальну модель перерозподілу мігрантів між країнами. Згідно з цією моделлю демографічне зростання в країнах-реципієнтах залежить насамперед від темпів зростання населення завдяки внутрішнім резервам у країнах-донорах і країні-реципієнті та початкового значення кількості мігрантів, що переїхали до країни. Усі параметри моделі досить легко оцінити і її

можна використовувати в практичних розрахунках для прогнозування демографічного стану в Україні.

Оцінювання впливу міграції на інтелектуальний потенціал країни зводиться до визначення вигод від неї з огляду на фактори, що діють у процесі міграції робочої сили вищої кваліфікації. Для глибшого аналізу слід брати до уваги специфічні чинники:

- сумарні витрати на освіту, виховання та підвищення кваліфікації вченого чи спеціаліста;
- утрачену вигоду через виключення емігранта з наукового й економічного життя країни, деформації на ринках праці наукових і висококваліфікованих кадрів;
- опосередковані втрати, які виникли внаслідок зниження науково-технічного потенціалу, погіршення якості підготовки та використання інтелектуальних кадрів через нестачу вчених, викладачів, висококваліфікованих спеціалістів.

МАУП

## 13. МІГРАЦІЯ ЯК ШЛЯХ ДО ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Раніше міграцію й інтеграцію розглядали як два окремі явища. Тепер ці питання частіше обговорюють “у пакеті”, визначаючи існування нелегальної міграції. Коли поняття інтеграції мігрантів уперше з’явилося в документах РБСЄ/ОБСЄ 1994 року, йшлося лише про соціальну інтеграцію мігрантів, які легально виїхали на заробітки. Тепер попит на дешеву робочу силу заради подальшого економічного розвитку країн регіону диктує свої вимоги: стало зрозуміло, що тільки “легалів” недостатньо.

Нелегальні переміщення призводять до масової маргіналізації мігрантів і криміналізації міграційних відносин. Розвинені країни не можуть обійтися без мігрантів, але їх жорстко поділяють на потрібних і небажаних із погляду національних інтересів, не звертаючи увагу на дотримання прав і свобод людини. До нелегітимного “обігу” щорічно долучаються мільйони людей. Цими процесами керує добре організована кримінальна мережа, яка перетворює міграцію на надприбутковий бізнес, що приносить кримінальним угрупованням щорічно 5–7 млрд доларів США.

За оцінками фахівців, екстремістські та терористичні угруповання можуть використовувати транснаціональні канали незаконної міграції через територію України з країн третього світу до Центральної та Західної Європи для перевезення наркотичних речовин і зброї.

Незаконна міграція — ірраціональна форма прояву принципу свободи пересування, тому вона перетворюється на квазісвободу. Великий обсяг нелегальних переміщень став іманентною рисою сучасного етапу розвитку міграції.

Легальні канали міграції найчастіше дуже неефективні через недосконалість міграційних структур у країнах походження чи неможливість одержати потрібну інформацію з державних і приватних агентств із працевлаштування. Перебування у Європі 6 млн нелегалів свідчить про те, що нині попит на дешеву робочу силу значно перевищує її пропозицію легальними каналами.

Для підтримки безпеки та стабільності ОБСЄ прагне мінімізувати нелегальну міграцію та по можливості запобігти їй, зробити її

менш привабливою. Однак поки що легальні канали не задовольняють попит на робочу силу.

У Європі все більше схиляються до того, що у вирішенні цього питання, можливо, варто застосувати метод, обраний Голландією в боротьбі з наркобізнесом, тобто легалізувати нелегальних мігрантів, які вже роблять внесок у розвиток економік тих країн, де вони проживають, і водночас підвищити ефективність функціонування легальних каналів міграції.

Коли у 1990 році на конференції з людського виміру ОБСЄ в Копенгагені проголосили, що вільне пересування та контакти між громадянами мають велике значення в контексті захисту та розвитку прав людини й основних свобод, мова йшла тільки про легальних мігрантів. Тепер нелегальну міграцію вважають ірраціональною формою свободи пересування та продуктом глобалізації.

У міжнародних організаціях термін “нелегальна імміграція” використовують рідко; частіше це явище називають недокументованою, або неформальною міграцією, мотивуючи це тим, що більшість нелегалів працюють у неформальному секторі економіки. Можливо, це лише прагнення знайти чіткіше означення, проте поступове витіснення старого формулювання новим свідчить також про бажання трохи “облагородити” нелегальну міграцію.

ОБСЄ наближається до того, щоб упритул зайнятися питанням регулювання міграційних потоків і поступово вирішує проблему полегшення пересування з однієї країни до іншої. У грудні 2005 року в Любляні підготовлено план дій з керування міграцією, який почав діяти з другого півріччя 2006 року.

Переселення народів у давно усталених і нових напрямках супроводжується деякими особливими явищами, пов’язаними із зіткненнями та дифузією різних етносів, релігійних і національних культур, котрі дедалі більше справлятимуть дестабілізаційний вплив на країни-реципієнти. Але країни-донори, слабші у своєму економічному розвитку, зазвичай відчувають наступ з боку сильніших. Дуже інтенсивно поширюється практика всиновлення дітей, які народилися в інших країнах і в інших культурах. Міграційні процеси впливають на генофонд країн-реципієнтів і країн-донорів. Міграція активізує світовий ринок висококваліфікованої робочої сили. Навпаки, рух некваліфікованих працівників обмежено національними бар’єрами. Наприклад, близько 30 тис. африканців, які мають учений ступінь доктора наук, мешкають за межами Африки, хоча в країнах африканського континенту на 100 тис. осіб припадає лише один науковець або інженер.

Стійка трудова міграція за кілька десятиріч істотно змінила характер трудової міграції і призвела до сегментації ринку праці в розвинених країнах і виділення секторів, зайнятих переважно іммігрантами. Це насамперед непрестижні робочі місця, де не потрібна висока кваліфікація, з важкими умовами праці та низькою оплатою; вони утворюють найбільш дискриміновані, неформальні чи тіньові сегменти зайнятості. Мігрантів-чоловіків використовують на будівництві, важких “потогінних” ділянках великого промислового виробництва. Жінки-мігранти зайняті переважно в індустрії розваг, громадських послуг, у домашньому обслуговуванні.

Зміна стратегії поїздок (способу заробітку) потягла за собою зміну **тривалості перебування** більшості мігрантів за кордоном — вона істотно зросла. Якщо в середині 90-х років однозначно переважали кількадевні виїзди, а більше місяця тривали не більше 20 % поїздок, то тепер найбільш поширеними виявилися поїздки терміном від 1 до 6 місяців (приблизно половина від загальної кількості поїздок).

Якщо стисло окреслити тенденції змінення структури та чисельності народонаселення в Європі, то вони такі: середній вік населення розвинених країн збільшується, а частка молоді, а також рівень народжуваності спадають. Тому з кожним роком у Старій Європі все гостріше відчувається брак робочої сили. Приплив працівників-мігрантів потрібен як для підтримки, так і для подальшого розвитку економік країн регіону. Дешева праця іноземних робітників поступово стає тут структурним елементом низки галузей економіки. У будівництві, секторі послуг працедавці прагнуть наймати мігрантів. Останні також обслуговують середній клас, котрий без них не міг би дозволити собі такі послуги, як прибирання в будинку, догляд за дітьми (наприклад, програма Au-pair), ресторанний сервіс.

Водночас деяким країнам, що розвиваються, вдається припинити “відплив інтелекту” за кордон. Цього можна досягти завдяки формуванню розвинуеного приватного сектора та відкриття власної економіки. Як приклад можна взяти Тайвань. Там цей процес називають поверненням талановитих людей. З Індії, Пакистану та Республіки Корея також виїжджає менше освічених людей. Зворотна ж міграція може бути спричинена економічним спадом у країні, яка приймає мігрантів, а також політичними та соціальними проблемами (наприклад, повернення російськомовного населення до Російської Федерації після розпаду СРСР).

У країнах із перехідною економікою, особливо пострадянських, сучасна міграція як соціальне явище вмотивована здебільшого одним чинником. Для більшості мігрантів головна рушійна сила — прагнення до вищого рівня життя. Інші фактори відображено в наведеній вище класифікації видів сучасної міграції МОП.

Для перехідних економік цю класифікацію доповнюють іще однією групою торгових мігрантів-посередників (своєрідних “фронтальєрів”). У постсоціалістичних країнах існує транзитна, етнічна та тимчасова міграція в розвинені та сусідні країни.

Не менш гостро вона постає й перед нашими сусідами — у Словаччині, Чехії, Польщі й Угорщині. Вона стосується також україно-російських відносин, оскільки основна маса мігрантів надходить до України з території Росії. Демографічна ситуація в Україні значно відрізняється від інших країн. Якщо в державах — традиційних постачальниках робочої сили — приріст населення стабільний й імміграційні втрати істотно не впливають на демографічну ситуацію, то в Україні починаючи з 1993 року населення постійно зменшується. Розрахунки демографів показали, що чисельність населення України у 2000 році становила 49688 тис. осіб, то у 2015 році становитиме 44368 тис. осіб, у 2025 році — 40775 тис. осіб, а у 2050 році — 31749 тис. осіб. Географічне положення Волині та її безпосередня близькість до кордонів ЄС дають змогу вважати цей регіон детектором тенденцій міграційного процесу в Україні. Останнім десятиліттям посилилася трудова міграція корінного населення, розширилися її потоки: жителі Волині їдуть працювати майже в усі країни ЄС. Тривала економічна криза, низькі зарплати та хронічне безробіття, структурна перебудова ринків збуту зробили свою справу.

Одне з головних питань у теорії міграції — визначення ефекту від міграції робочої сили. Дж. Борхас застосовує такий підхід для обґрунтування доцільності чи недоцільності міграції. Він визначає чистий прибуток  $V_p$  потенційного мігранта за формулою:

$$V_p = \sum_{n=1}^N \frac{E_{2n} - E_{1n}}{(1+i)^n} - \sum_{n=1}^N \frac{C}{(1+i)^n} - Z,$$

де  $N$  — очікуваний термін роботи на новій посаді;  $E_{2n}$  — дохід на новому місці роботи в  $n$ -му році;  $E_{1n}$  — дохід на теперішньому місці роботи в  $n$ -му році;  $i$  — відсоткова ставка за кредити;  $C$  — прямі та непрямі грошові витрати, зумовлені переїздом в  $n$ -му році;  $Z$  — чисто психологічні втрати від переїзду (без психологічних вигод).



Якщо очікується збільшення чистих прибутків ( $V_p > 0$ ), то люди-на мігрує. Коли  $V_p < 0$ , працівник залишається у своїй країні.

Типовий мігрант — особа молодого та середнього працездатного віку, переважно чоловік із високим рівнем кваліфікації й освіти. Основна частка мігрантів — молодь. Так, у Франції частка молоді серед мігрантів становить 40,2 %, у Нідерландах — 42,2 %, Бельгії — 49,8 % загальної кількості іноземних працівників. Отже, за кордон виїжджають найбільш активні, фізично та психічно стійкі та кваліфіковані люди. Тому міграційні процеси послаблюють конкурентоспроможність національної економіки в базовому її елементі — трудових ресурсах.

Легальна міграція має очевидні переваги як для самих мігрантів, так і для країн їхнього походження та призначення. Приміром, легальна міграція ставить у рівні умови тих, хто приїжджає, і корінне населення у боротьбі за робочі місця, що зменшує упередженість і нетерпимість один до одного та гарантує сплату мігрантами податків. У разі розширення легальних каналів міграції країни походження та призначення витратитимуть менше коштів на боротьбу з нелегальною міграцією та торгівлею людьми.

Щоб розширити легальні канали міграції, а також отримати повнішу картину ринку праці, варто заохочувати участь обох сторін — працедавця та мігранта, який працює за найманням, — до надання реєстраційних документів, проведення регулярних амністій, запровадження дозволів на тимчасову роботу.

Поки що, на жаль, найчастіше робітники-мігранти гостро відчувають брак соціального забезпечення. На думку ж корінних мешканців, працедавці віддають перевагу чужинцям, тому що можуть менше платити їм, а найнявши нелегалів, — також заощадити на податках. Недостатня економічна інтеграція загрожує мігрантам маргіналізацією, коли місцеве населення країн, які їх приймають, починає сприймати тих, хто приїжджає, як споживачів суспільних благ, убачаючи в їх появі причину соціальних і політичних проблем, загрозу цілісній ідентичності суспільства та його безпеці.

Приміром, середньостатистичний чех має таку думку про робітника-мігранта з України: він працьовитий; зазвичай можна бути впевненим, що він виконає роботу, за яку взявся, хоч би якою брудною вона не була. До Чехії він, скоріше за все, потрапив нелегально, тому, можливо, одержить тільки частину зароблених грошей, бо зобов'язаний віддати частину тим, хто привіз його до Чехії чи взяв під свою "опіку". Без такого посередництва не обійтися, тому, щоб вижити, бага-



то українців змушені часом удаватися до протизаконних дій. Такий стереотип склався не випадково. За неофіційними даними, у Чехії близько 200 тис. українських трудових мігрантів, і тільки 60 тис. із них мають легальний статус.

В Іспанії працюють 500 тис. громадян України, із них близько 50 тис. легально.

Досить захищеними почувають себе наші співвітчизники в Португалії: із 300 тис., що приїздять туди на сезонні роботи, 200 тис. мають легальний статус. І це не випадково — двосторонню угоду щодо захисту прав мігрантів Україна підписала з Португалією ще 2003 року. Ця угода набула чинності у 2005 році.

Особливу роль імміграція відіграє в Сполучених Штатах. Цей процес створив США, але тепер багато громадян цієї країни побоюються, що вона може занепасти країну.

Нині на території США перебуває 12 млн нелегалів; більшість із них — латиноамериканці, які не відчують потреби вивчати англійську мову. Що ж до легальних мігрантів з України, то вони за кількістю посідають 20-те місце. Проте в Сполучених Штатах є й нелегальні мігранти з України. Всього на кінець 2007 року в США перебувало 500 тис. українців.

У травні 2006 року нижня палата Конгресу США прийняла проєкт закону, який може кардинально змінити імміграційні правила США. Його дебатують у верхній палаті — Сенаті. Цей законопроєкт, який його противники назвали “Біллем про амністію” для нелегалів, насправді не такий: у ньому є дуже жорсткі вимоги. Згідно з цим документом велике значення матиме кваліфікація, якість освіти, володіння англійською мовою та наявність американського працедавця, згодного прийняти іммігранта.

За інформацією посольства США в Україні, є три основних способи легальної імміграції до Сполучених Штатів: за допомогою сімейних зв'язків, працевлаштування в США і за допомогою інвестицій в американську економіку. Ще один спосіб — за допомогою так званої зеленої карти. У перших трьох випадках заяву про імміграцію надсилають поштою до США, у Бюро цивільних та імміграційних служб (USCIS). Якщо заяву задоволено, її спрямовують до країни проживання потенційного іммігранта, після чого він може в консульстві одержати візу на постійне проживання. П'ятий спосіб, про який згадують рідше, — політичний притулок. Шанс одержати його є в кожного, хто потрапить на територію США та подасть заяву до Служби

імміграції та натуралізації. Цим способом користуються, наприклад, мігранти з Куби.

На жаль, порівняно із США Європа відстає в інтеграції мігрантів у суспільство. Як позитивні приклади можна назвати амністії в Іспанії, двосторонні угоди, укладені Італією з іншими країнами, та системою балів у Канаді. У 2007 році в Італії працювало 300 тис. громадян України, а в Канаді — 150 тис. осіб.

Щодо міжнародної міграції робочої сили в межах країн ЄС 1989 року прийнято спеціальну Хартію. Згідно з нею кожен працівник має право вільно переміщуватися територією Співтовариства, дотримуючись правил і обмежень, зумовлених суспільним порядком, цілями суспільної безпеки та здоров'ям людей. Кожен може вибрати будь-яке заняття чи професію на основі принципів рівноправності щодо працевлаштування, умов праці та соціального захисту в будь-якій країні ЄС.

На думку деяких фахівців, утілення принципів вільного переміщення всередині ЄС може призвести до того, що висококваліфіковані кадри можуть концентруватись у найрозвиненіших регіонах, а низькокваліфіковані працівники виявляться не такими мобільними.

Наслідки міграції робочої сили слід враховувати окремо для країн-донорів і реципієнтів. Ефект від міграції робочої сили для країни еміграції ( $E_e$ ) й імміграції ( $E_i$ ) обчислюють, порівнюючи позитивні та негативні ефекти за формулами

$$E_e = k(\Pi_1 + \Pi_2 + I_o + T) + C - k\Pi_{c,KB} - I_{кр};$$

$$E_i = \frac{k(\Pi_1 + \Pi_2 + I_o + T) + C}{k\Pi_{c,KB} + I_{кр}},$$

де  $k$  — кількість мігрантів за рік;  $\Pi_1$  — податок на прибуток фірм-посередників, які працевлаштовують мігрантів за кордоном, за рік;  $\Pi_2$  — податок на перекази мігрантів за рік;  $I_o$  — особисте інвестування мігрантів за рік у вигляді нерухомості, цінних паперів тощо;  $T$  — трансферти мігрантів за рік;  $C$  — капітали від країн імміграції робочої сили, використовувані на відтворення трудових ресурсів, у соціальну сферу за рік;  $\Pi_{c,KB}$  — середній прибутковий податок з одного мігранта середньої кваліфікації в країні еміграції, якби він пропрацював на батьківщині, за рік;  $I_{кр}$  — потенційні інвестиції в країні еміграції, які вона втрачає через брак віри в перспективи національної економіки, за рік.

Зауважимо, що є й такі ефекти від міжнародної міграції робочої сили, які неможливо оцінити кількісно, наприклад, моральна та психологічна шкода, пов'язана з переїздом до іншої держави й адаптацією.

Історично міжнародна міграція — явище не нове. Упродовж декількох століть, в умовах нерозвиненості статистики та прикордонної системи, державні органи не фіксували потоки міжнародних мігрантів, та й тепер досить складно точно визначити обсяги міжнародного переміщення працівників.

Найприйнятніші ті кількісні показники міжкраїнного переміщення трудових ресурсів, які фіксують у платіжному балансі. У ньому показники, пов'язані з міграцією робочої сили, — це частина балансу поточних операцій. Їх класифікують за трьома статтями.

1. “Трудовий дохід” або “виплати зайнятим” — зарплати й інші виплати готівкою чи натурою, отримані приватними особами-нерезидентами за роботу, виконану для резидентів і оплачену ними. До цієї категорії включають також усі виплати резидентів до пенсійних, страхових та інших фондів, пов'язані з найманням на роботу нерезидента. До приватних осіб-нерезидентів належать усі іноземні працівники, що перебувають у країні менше ніж рік, зокрема сезонні робітники, що приїжджають на тимчасові заробітки, а також місцевий персонал іноземних посольств.

2. “Переміщення мігрантів” — оцінний грошовий еквівалент вартості майна мігрантів, яке вони перевозять із собою, переміщаючись до іншої країни. При цьому вивезення майна мігрантів натурою показують як експорт товарів із країни, а його оцінний грошовий еквівалент (ніби оплата за цей експорт) — за даною статтею.

3. “Перекази працівників” — пересилання грошей і товарів мігрантами своїм рідним, що залишилися на батьківщині. У разі пересилання товарів враховують їх оцінну вартість. Згідно зі статистичними даними обсяг переказів наших мігрантів становить приблизно 10 % державного бюджету країни.

Принципова різниця між статтею “трудові доходи” (яка в платіжних балансах деяких країн називається “виплати зайнятим”) і статтями “переміщення мігрантів” і “перекази працівників” полягає в тому, що в статті “трудові доходи” враховують доходи нерезидентів, а в статтях “переміщення мігрантів” і “перекази працівників” — доходи та витрати резидентів, тобто мігрантів, які виїхали з батьківщини й залишилися за кордоном більше ніж на рік. Ці дві статті поєднують-

ся в межах поточних операцій у групу приватних несплачених переказів. Найбільші виплати трудового доходу приватним особам-нерезидентам провадять у Швейцарії, ФРН, Італії, Японії, Бельгії, США. У світі, що розвивається, найактивніше іноземну робочу силу використовують ПАР, Ізраїль, Малайзія, Кувейт.

Приватні несплачені перекази — оцінний грошовий еквівалент майна, переміщеного мігрантами в момент їх від'їзду за кордон і подальшого пересилання товарів на батьківщину. Цей показник містить статті “переміщення мігрантів” і “перекази працівників”.

Найбільше приватних переказів надсилають із найрозвиненіших країн (США, Німеччини, Японії, Великої Британії) та нових індустриальних і нафтовидобувних країн, що розвиваються (Кореї, Саудівської Аравії та Венесуели). Основні одержувачі переказів із-за кордону — також розвинені країни, здебільшого за рахунок переказу частини зарплат працівників іноземних підрозділів ТНК, військово-службовців, розміщених за кордоном, дипломатів.

З теоретичного погляду доходи країни-експортера робочої сили зовсім не обмежуються переказами емігрантів із-за кордону, хоча вони й становлять основну їх частку. Збільшують сукупний ВНП та поліпшують платіжний баланс і податки, сплачувані фірмами, що займаються працевлаштуванням за кордоном, прями та портфельні інвестиції емігрантів в економіку рідної країни, часткова або повна компенсація витрат на навчання, охорону здоров'я й інших соціальних витрат, які покривають для емігрантів інші країни. Повертаючись на батьківщину, мігранти, за оцінками, привозять із собою стільки ж заощаджень, скільки вони переказали через банки. Більше того, набувши досвіду роботи за кордоном і підвищивши кваліфікацію, мігранти привозять цей досвід додому, унаслідок чого країна безплатно отримує додаткові кваліфіковані кадри.

Еміграція справляє досить відчутний позитивний вплив на економіку праценадлишкових країн, бо від'їзд працівників за кордон зменшує безробіття. Так, у 70-х роках ХХ ст. єгипетський уряд, приймаючи програми боротьби з безробіттям, спеціально закладав у них стимулювання еміграції до країн Перської затоки, а в Пуерто-Ріко закон про мінімальну зарплату ґрунтувався на тому, що принаймні третина робочої сили переїде до США.

“Відлив інтелекту” — серйозна проблема для більшості країн, що розвиваються, особливо в Африці (Малаві, Судану, Заїру, Замбії), проте він найчастіше припиняється, коли економічний стан країни

поліпшується. Так, індійські вчені, повернувшись на батьківщину після того, як вони декілька років працювали у високотехнологічних американських корпораціях Силіконової долини, започаткували розвиток індійської технології програмування.

Буває складно визначити, за якою саме статтею слід фіксувати міжнародні перекази. Людина спочатку може поїхати за кордон просто на тимчасові заробітки, але потім з якихось причин затриматися там більше ніж на рік, ставши мігрантом. І навпаки, люди, що мали намір емігрувати назавжди, раптом повертаються на батьківщину, не проживши за кордоном і року. Тоді їхнє майно реєструють як перекази працівників. У такому разі діє таке загальне правило: облік ведуть за станом на момент перетину кордону, і навіть якщо пізніше виявляється, що запис було зроблено неправильно, його не переглядають.

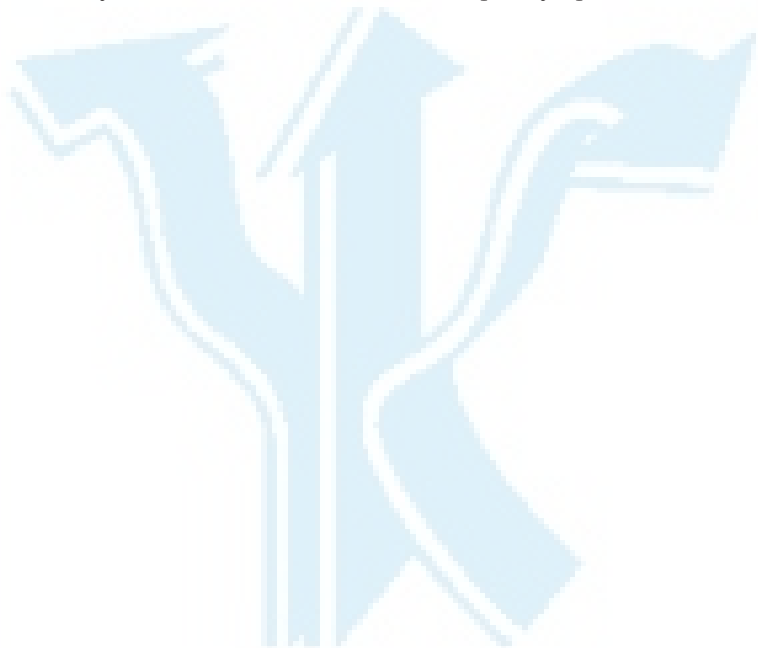
За приблизними оцінками, щорічне міграційне сальдо до середини 90-х років становило приблизно 1 млн осіб, тобто вїжджало в середньому на 1 млн осіб більше, ніж виїжджало. За прогнозами, найближчими роками у зв'язку з поступовою стабілізацією світової економіки міграційне сальдо зменшуватиметься.

Дослідження впливу міграції на розвиток економіки свідчать, що зрештою масовий виїзд із країни зменшує її потенціал, тому що в пошуках кращого життя часто за кордон відїждить найактивніша молодь. Якщо до них приєднуються й висококваліфіковані фахівці, це приводить до “відпливу інтелекту”.

Можливо, що коли-небудь у майбутньому до обов'язків країн — членів ОБСЄ додасться ще один — надавати країнам-джерелам компенсації за втрату цього потенціалу. Принаймні таку перспективу активно обговорюють.

Схему компенсації за “відплив інтелекту” поки ще не знайдено. Незаможні країни вкладають кошти в навчання молоді, яка потім їде, і країна, що приймає іноземців, отримує фахівців, нічого не вкладаючи в їхню підготовку. Натомість їй варто було б робити довгострокові інвестиції в освітню систему країни походження, підтримувати виконання науково-дослідних робіт і, можливо, інвестувати кошти в місцеву економіку, щоб скоротити потік мігрантів та використовувати знання й потенціал цих країн у своїх цілях. ОБСЄ може довго вирішувати питання компенсації, оскільки високорозвинені країни обговорюють цю проблему за одним столом із країнами, що розвиваються. Вони на рівних беруть участь у роботі цієї організації, а та-

кож у голосуванні та прийнятті рішень і це є основа для створення глобальної моделі міжнародної міграції. Міжнародна міграція робочої сили в глобальному аспекті повинна враховувати: міжнародний поділ праці, міжнародний механізм регулювання та національний механізм регулювання міграції робочої сили. На цьому повинна бути побудована глобальна модель міжнародної міграції робочої сили, яка в подальшому впливатиме на стан світового ринку праці.



**МАУП**

## 14. ХВИЛІ МІГРАЦІЇ Й ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ СУЧАСНОГО ЕТАПУ

У середині XIX ст. відбулося найзначніше явище в історії сучасної міграції населення — вибух еміграції з Ірландії до США.

Міграційні потоки розвиваються хвилеподібно. Спочатку в новій країні закріплюються емігранти-піонери, потім до них приїжджають їхні родичі та друзі. Хвиля еміграції набирає сили, але через певний час спадає. Потім процес повторюється. При цьому є залежність між міграційними хвилями та коливаннями ділової активності. Під час кризи зазвичай збільшується потік емігрантів, а в період буму та за інших подібних обставин активізується імміграція.

Міграційні хвилі добре вивчені, але мотиви переміщення людей далеко не завжди зрозумілі. Міграцію XIX — початку XX ст. зумовило прагнення людей уникнути політичних, релігійних та інших репресій на батьківщині, а сучасна міжнародна міграція робочої сили вмотивована бажанням одержати більшу заробітну плату за кордоном.

У Європі після Другої світової війни, особливо з початку 60-х років, проходили інтенсивні процеси міграції робочої сили з Іспанії, Португалії, Греції, Югославії до промислово розвинених країн Європи. Напрямки міжнародних міграційних потоків змінюються, найчастіше вони перетинаються.

У першій половині XX ст. було три потоки міграції робочої сили з Європи до США:

- 1) стійкий потік висококваліфікованих фахівців і членів їхніх родин до Північної Америки;
- 2) потоки біженців з Угорщини (1956 р.), В'єтнаму (1974–1975 рр.), Куби (1980 р.);
- 3) найбільший потік цього періоду — приплив робочої сили з Мексики та країн Карибського басейну.

До 90-х років XX ст. склалося декілька центрів притягання мігрантів:

- 1) США, Канада й Австралія, що приймають переважно кваліфікованих фахівців (досить сказати, що близько половини американських математиків — вихідці з колишнього СРСР, а третина лауреатів Нобелівської премії — іммігранти);



2) країни Західної Європи, де на непрестижних, важких і шкідливих для здоров'я робочих місцях постійно використовують багато некваліфікованої робочої сили;

3) нафтопереробні країни Близького Сходу, які охоче приймають на роботу іноземних фахівців, а також некваліфікованих працівників із сусідніх арабських країн;

4) нові індустріальні країни Південно-Східної Азії.

Наприкінці ХХ ст. сформувався світовий ринок робочої сили з високим ступенем мобільності трудових ресурсів. Якби всі мігранти повернулися на батьківщину, а подальше пересування робочої сили між країнами стало неможливим, світове господарство не змогло б нормально функціонувати. Припинили б роботу цілі галузі, де масово використовують іноземну робочу силу. Зазнали б фінансових труднощів багато країн, для яких перекази з-за кордону — важливе джерело валютних надходжень.

Міграційний процесам останніх років властиве не тільки зростання їх масштабів, але й виникнення нових явищ, яких не було в недалекому минулому. Іще нещодавно можна було чітко розмежувати країни, які приймають робочу силу, і ті, що постачають її, а тепер усе більше країн долучаються до процесів одночасної еміграції й імміграції населення.

Сучасний етап міграційних процесів має певні особливості.

1. Міграція охопила всі континенти, увесь світ і набула дійсно глобальних масштабів. На початок останнього десятиліття ХХ ст. у світі вже налічувалося більше 45 млн трудящих-мігрантів. Небувала масштабність світової міграції трудових ресурсів — найважливіша особливість сучасності.

2. Якщо в 50–70-х роках ХХ ст. міграція йшла здебільшого з країн, що розвиваються, до індустріально розвинених, то з 80-х років проходить і зустрічний міграційний процес: переміщення іноземної робочої сили з більш розвинених країн до менш розвинених.

3. Головний мотив трудової міграції — економічний.

4. Міграції трудових ресурсів сприяють і сучасні технології виробництва, що ґрунтуються на принципах міжнародного поділу праці. Це пов'язано насамперед із діяльністю транснаціональних компаній, які організують виробництво в системі світового господарства.

5. На сучасному етапі значно збільшилася нелегальна міграція робочої сили й навіть стала світовою проблемою. На початку 90-х років у Європі було приблизно 2 млн нелегалів, у США — 6 млн, а за де-



якими джерелами — 13 млн. Це переважно мексиканці, які працюють у сільськогосподарському секторі. У Японії таких менше 300 тис., у Малайзії — близько 500 тис., у Росії — від 500 тис. до 1 млн.

6. У міжнародній міграції відбуваються якісні зміни, зумовлені НТР. Їх сутність полягає в суттєвому збільшенні серед мігрантів частки кваліфікованих фахівців. Сьогодні цьому процесу притаманні деякі нові риси.

*Перше.* На зміну “відпливу інтелекту” прийшла його циркуляція: відбулася диверсифікація напрямків міграції. США продовжують залишатися загальноновизначним центром притягання для професіоналів. Проте водночас представники професійної еліти з промислово розвинених країн їдуть на тимчасову роботу до країн, що розвиваються.

*Друге.* Принципово новим явищем став рух професіоналів не тільки “до капіталу”, а й “з капіталом або вслід за ним”. Насамперед це пов’язано з діяльністю ТНК та великими можливостями кар’єрного просування для професіоналів.

*Третє.* Сучасна міграція професіоналів проходить на принципово іншому організаційному рівні, що проявляється у виникненні своєрідної міжнародної корпорації “мисливців за головами”.

*Четверте.* Відбувається інтеграція системи вищої освіти, зокрема продовження навчання студентів із багатьох країн світу, наприклад, у США чи Японії. Результативність подібного способу підготовки фахівців для країн, які їх посилають, безумовна. Однак багато з них не повертаються на батьківщину.

7. Країни, які в минулому мали статус метрополії, орієнтуються на імпорт робочої сили зі своїх колишніх колоній і залежних країн.

8. Якщо до країн традиційної міграції (США, Канади, Австралії, ПАР) у XIX ст. та першій половині XX ст. в’їжджали тільки європейці, то у 80–90-х роках вони становили невелику частину мігрантів. В імміграційних потоках до цих країн переїжджають переважно вихідці з Азії, Латинської Америки, Африки та Карибського басейну.

9. Однією з характерних рис сучасного етапу міжнародної міграції робочої сили стало все активніше втручання держави до цього процесу. Вона регулює угоди на світовому ринку робочої сили, дає дозвіл на в’їзд і стежить за термінами виїзду іммігрантів. Держава також займається вербуванням і створенням сприятливих умов для наймання іноземних працівників.

Нині використання іноземної робочої сили — звичайна складова нормального процесу виробництва. У країнах, де багато іноземних

працівників, цілі галузі економіки залежать від імпорту робочої сили. Наприклад, у Франції іммігранти становлять 1/4 зайнятих на будівництві, у Бельгії — 1/2 гірників, у Швейцарії — 2/5 усіх будівельників. У ФРН майже 85 % економічно активних іммігрантів зайняті на важких, монотонних, часто небезпечних роботах, 60 % із них — некваліфіковані чи малокваліфіковані робітники.

У Британській енциклопедії “відплив інтелекту” означено як міграцію професійних кадрів з однієї країни, сектора економіки чи галузі до іншої, зазвичай заради вищої оплати праці чи кращих умов життя. Щодо міграції висококваліфікованих кадрів застосовують два основні поняття, які стосуються “відпливу інтелекту”: “обмін інтелектом” і “втрата інтелекту”.

Під обміном інтелектом розуміють двосторонній потік фахівців між країнами. Якщо один напрямок потоку переважає, то зазвичай говорять про приплив або відплив інтелекту. Терміном “відплив інтелекту” позначають дефіцит фахівців, який настає, коли висококваліфіковані кадри змінюють форму зайнятості на ті, для яких не потрібні такі самі здібності та досвід, як на попередній роботі.

Нещодавно виникло нове поняття — “циркуляція інтелекту”. Це циклічні переміщення: за кордон для навчання та подальшої роботи, а потім — повернення на батьківщину й поліпшення професійної позиції завдяки перевагам, отриманим під час перебування за кордоном. Автори цього поняття вважають, що така форма міграції розвинеться у майбутньому, особливо якщо економічні відмінності між країнами зростатимуть. Таку циклічну міграцію спостерігали, наприклад, серед малазійців, які навчалися в Австралії.

Існують два традиційні центри притягання робочої сили — США та Західна Європа.

Що стосується США, то трудові ресурси цієї країни історично склалися з іммігрантів. У 50-х роках ХХ ст. США стали проводити політику залучення висококваліфікованих кадрів, здійснювану дотепер. Нині Сполучені Штати як і раніше притягають робочу силу. Доволі активно вони залучають низько- та напівкваліфікованих працівників (особливо з Мексики), які тепер переважають серед іммігрантів у США.

Інший традиційний центр притягання робочої сили — *Західна Європа*. У ЄС налічують 13 млн мігрантів і членів їхніх родин. У 80-х роках ХХ ст. структуру зайнятості іноземних працівників там було дещо змінено, проте їх приплив до країн ЄС фактично не сповільнився.

У рейтингу привабливості країн — кінцевих пунктів трудової міграції, для українців є: Італія, Португалія, Польща, Чехія, Великобританія та Німеччина.

Виникнення в 60–70-х роках минулого століття нових центрів розвитку так званого “периферійного” капіталізму зумовило формування нових центрів притягання робочої сили. До них належать нафтовидобувні країни Близького Сходу: Об’єднані Арабські Емірати, Катар, Кувейт та ін. Наприклад, у середині 90-х років тільки в Саудівській Аравії було близько 4 млн трудових мігрантів з усього світу, зайнятих у різних галузях виробництва, економічному та соціальному житті цієї найбагатшої нафтовидобувної держави світу. Усе більше мігрантів ідуть до цього регіону з Південної та Південно-Східної Азії, а також деяких арабських країн. Головний експортер робочої сили на Близькому Сході — Єгипет. Деякі арабські країни (наприклад, Ємен, Ірак, Лівія) водночас і експортують, й імпортують її.

Важливим центром притягання робочої сили залишається *Австралія*. У країні до 200 тис. іноземних працівників. Як і США, Австралія націлена на асиміляцію іммігрантів.

Одним зі світових центрів притягання робочої сили стає *Південна Африка*. Південно-Африканська Республіка ще з другої половини 50-х років XX ст. почала використовувати “зайву” робочу силу з інших африканських країн. Проникнення міжнародних корпорацій у ПАР і Намібію в 70-х роках зробило міграцію африканських працівників досить сталою. Останніми роками Південна Африка залучає працівників з інших частин світу.

Усе активніше залучають робочу силу *країни Азійсько-Тихоокеанського регіону*, насамперед так звані нові індустріальні країни. Так, за даними тайванської преси, ця острівна держава в середині 90-х років потребувала 100 тис. робітників і 20 тис. інженерно-технічних працівників.

У 60-х роках став формуватися міжнародний центр притягання робочої сили в *Латинській Америці*, де працівників з інших країн приймають здебільшого Аргентина та Венесуела. Найпоширеніша форма міграції — сезонна сільська. Туди прибувають працівники з інших країн Латинської Америки, а також з азійських і деяких африканських країн.

*Україна* із запізненням долучилася до міжнародних процесів міграції населення. Імпортуючи робочу силу (наприклад, 1995 року в

Україні легально працювали понад 400 тис. осіб), наша держава не так давно відкрила питання про експорт власної робочої сили.

Із прийняттям Закону “Про зайнятість” (1991 р.) усім громадянам України надано юридичне право виїжджати за кордон на роботу. Реалізувати його українець може відповідно до міжурядових угод, за допомогою спеціальних агентств або самостійно знайшовши собі роботу.

За прогнозами деяких фахівців, потенційно з України можуть виїхати 10 млн осіб. Фактично їх значно менше (5 млн), а 4–5 млн осіб схильні до цього.

На міграцію з України впливають такі чинники:

1) у промислово розвинених країнах вищий рівень життя, а деякі країни пропонують вигідні матеріальні умови;

2) чисельність тих, хто виїжджає, обмежена ємністю ринків праці країн-реципієнтів і загалом невисоким рівнем кваліфікації робочої сили в Україні;

3) більшість країн не визнають українські дипломи про вищу освіту, є мовний бар’єр.

Тому виїжджає висококваліфікована та мобільна частина населення.

Вихід України на міжнародний ринок праці ускладнюється насамперед несприятливою кон’юктурою цього ринку останніми роками, а також протидією країн — імпортерів робочої сили. Так, за прогнозами Німецького федерального інституту зайнятості, у зв’язку зі створенням єдиного внутрішнього ринку ЄС країни цього блоку будуть неохоче залучати працівників із-за кордону. Імовірно, що 40 % усіх нових робочих місць буде створено у Великій Британії та Німеччині, зокрема близько 25 % у промисловості, 50 % — в оптовій і роздрібній торгівлі, на транспорті та в будівництві. На думку більшості європейських експертів, якщо в цих країнах не зростатиме чисельність населення, то вони радше прагнуть упроваджувати нові працеощадні технології й активніше використовувати працю жінок.

Водночас попри певні складності Україна має докласти максимум зусиль, щоб освоїти новий міжнародний ринок праці. Це підтверджують розрахунки економістів, згідно з якими валовна ефективність експорту робочої сили в п’ять разів більша порівняно з товарним експортом. Потрібна єдина державна концепція щодо міграції робочої сили, стратегія державної міграційної політики та механізм її реалізації в Україні. Це має стати важливим чинником інтеграції України у світову і передусім загальноєвропейську економіку.

## 15. ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ ТА НАСЛІДКИ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Міжнародна трудова міграція призводить до певних витрат, але водночас надає мігрантам і переваги. Витрати зумовлені переїздом з однієї країни в іншу, пошуками роботи на новому місці, відривом від рідних і друзів, потребою у вивченні нових звичаїв і порядків, чужої мови. Частина мігрантів, не домігшись бажаного, через якийсь час повертається додому, а ті, хто чогось домоглася та продовжують іти до поставленої мети, одержують такі переваги: збільшення заробітної плати порівняно з тією, яку вони отримували на батьківщині, можливість дати дітям кращу освіту, перспективи їх працевлаштування в майбутньому та ін. Якщо вважати міграцію інвестиціями в людський капітал, то перевищення переваг над витратами міграції можна оцінювати так само, як інші інвестиції.

Світове співтовариство виграє від вільного переміщення робочої сили між країнами. Наслідок вільної міграції — ефективний перерозподіл робочої сили на ринку досконалої конкуренції: під впливом попиту та пропозиції робоча сила переміщується туди, де вона потрібна. Економічний ефект трудової міграції не обмежується лише впливом на обсяг виробленого продукту. Він поширюється й на перерозподільні процеси, впливаючи на розмір державних витрат і податків як удома, так і за кордоном.

Міграція робочої сили впливає й на державні фінанси:

- мігранти перестають платити податки на батьківщині, але змушені платити нові податки у країні, що їх приймає;
- емігранти звільняють державний бюджет батьківщини від відповідної частини витрат на суспільні блага та трансферні платежі (національну оборону й охорону суспільного порядку, освіту, охорону здоров'я, допомогу на випадок безробіття та ін.);
- іммігранти в країні, що приймає їх, користуються новими суспільними благами та набувають нових прав щодо трансферних платежів;
- емігранти зазвичай переказують частину коштів рідним і знайомим на батьківщині, що часто стає серйозним джерелом валютних надходжень для країни еміграції.

Міжнародне переміщення робочої сили, з одного боку, сприяє перенесенню знань із країни в країну та їх поширенню по всьому світу, а з іншого — призводить до надмірної щільності населення в деяких містах і регіонах.

Для аналізу економічних наслідків міжнародної міграції робочої сили можна застосовувати ті самі методи, що й для аналізу міжнародного руху капіталу. Припустимо, що головна та єдина причина міжнародного руху робочої сили — різний рівень реальної середньої зарплати в різних країнах. Нехай у світі є країна 1, яка має у своєму розпорядженні трудові ресурси обсягом  $LA$ , і країна 2, що володіє трудовими ресурсами обсягом  $AL'$  (рис. 31). Загалом чисельність трудових ресурсів обох країн дорівнює  $LL'$ .

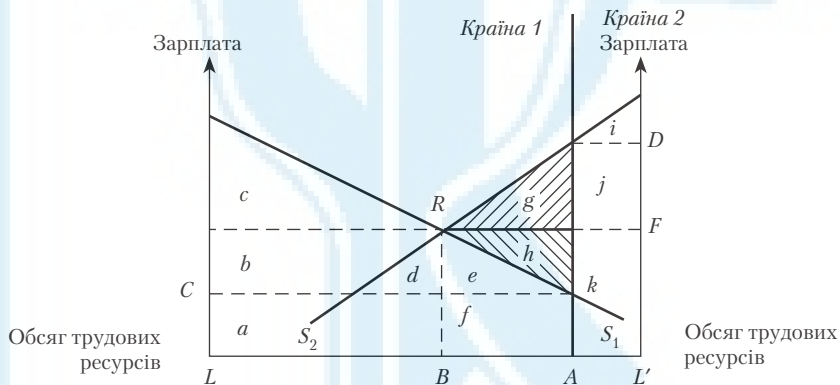


Рис. 31. Економічні ефекти трудової міграції [47]

Прямі  $S_1$  і  $S_2$  показують залежність вартісного обсягу виробництва від чисельності робочої сили відповідно в країнах 1 і 2. Якщо міжнародної трудової міграції немає, то країна 1 за допомогою всіх власних трудових ресурсів забезпечує середній рівень реальної заробітної плати  $LC$ , а країна 2 —  $L'D$ . Обсяг виробництва країни 1 за допомогою власних трудових ресурсів становить  $a + b + c + d + e + f$ , країни 2 —  $i + j + k$ . Те, що  $LC < L'D$ , означає, що вартість робочої сили в країні 1 нижча, ніж у країні 2.

Припустимо, що обидві країни скасували обмеження на вільне пересування робочої сили між ними. Оскільки середня реальна зарплата в цих країнах різна, то частина працівників  $AB$  переміститься

з країни 1 до країни 2, унаслідок чого зарплата в обох країнах збалансується на рівні  $BR$ . З одного боку, обсяг виробництва за допомогою як тих трудових ресурсів, що залишилися в країні 1, так і тих, що мігрували до країни 2, становитиме  $a + b + c + d + e + f + h$ . При цьому продукт  $a + b + c + d$  вироблено працівниками, які залишилися у країні 1, а  $h + e + f$  — тими, хто іммігрував до країни 2. Унаслідок продуктивнішого використання трудових ресурсів, зумовленого частковим переїздом їх до країни 2, сукупний продукт, вироблений за допомогою того самого обсягу праці, виявиться більшим, ніж початковий, на  $h$ . Дохід трудящих зросте до  $a + b + c + d + e + f + h$ , а прибутковість решти чинників виробництва скоротиться до  $c$ . З іншого боку, приплив трудових мігрантів із країни 1 до країни 2 призведе до зниження реальної зарплати в ній з  $L'D$  до  $LF = BR$ . Проте водночас завдяки використанню як власної праці, так і іноземної, що прибула з країни 1, у країні 2 збільшиться обсяг внутрішнього виробництва з  $i + j + k$  до  $i + j + k + g + h + e + f$ . Правда,  $h + e + f$  — це продукт, вироблений іноземною робочою силою, тому більшу його частину з вирахуванням прибуткового податку треба буде віддати у вигляді зарплати іноземним працівникам із країни 1. Отже, чисте зростання внутрішнього виробництва становитиме лише  $g$ . Через падіння середньої реальної зарплати в країні 2 доходи трудящих у ній скоротяться з  $j + k$  до  $k$ , а доходи власників інших чинників виробництва збільшаться з  $i$  до  $i + g + j$ . Із погляду всього світу внаслідок міграції працівників з однієї країни до іншої сукупний обсяг виробництва зросте з  $(a + b + c + d + e + f) + (k + j + i)$  до  $(a + b + c + d) + (e + f + g + h + i + j + k)$ , тобто на площу заштрихованих трикутників  $g + h$ , де обсяг  $h$  належить країні 1 і виникає завдяки ефективнішому використанню трудових ресурсів і еміграції їх частини до країни 2, а  $g$  належить країні 2 та зумовлене збільшенням чисельності трудових ресурсів, використовуваних країною 2 унаслідок їх еміграції з країни 1.

Отже, завдяки міграції сукупний обсяг світового виробництва зростає внаслідок ефективнішого використання трудових ресурсів за допомогою їх перерозподілу між країнами.

Обсяги щорічних грошових потоків, пов'язаних із міжнародною міграцією, сягають сотень мільярдів доларів порівняно з прямими щорічними закордонними інвестиціями (табл. 12).

**Вплив міграції робочої сили на країни-імпортери.** Приймаючи іноземну робочу силу, країна використовує її як чинник розвитку



своїх продуктивних сил. У трудомістких галузях і видах виробництв, не популярних серед місцевого населення, іммігранти сприяють подоланню “вузьких місць” і забезпечують нормальний процес суспільного виробництва. Так, наприкінці 80-х років ХХ ст. іноземні працівники становили в Західній Європі 5–25 % усіх тих, хто працював за наймом. У деяких галузях частка іммігрантів іще більша. Наприклад, нині іноземні робітники становлять у Франції 33 % зайнятих у автомобілебудуванні, у Швейцарії – 40 % усіх будівельних робітників, у Бельгії – 50 % шахтарів і т. ін.

Часто через тривале залучення іноземних працівників залежність від їх праці в окремих державах стає настільки великою, що без нових іммігрантів неможливе нормальне функціонування деяких галузей національної економіки – будівництва, вугільної промисловості, сфери послуг та ін.

За відносно високих темпів економічного зростання іммігранти полегшують перемищення трудових ресурсів у промислово розвинених країнах. Це дає змогу зменшити диспропорцію в їх розподілі між країнами та галузями виробництва, що зазнали чималих структурних зсувів у зв'язку з НТР або процесом інтеграції. “Переливання” національної робочої сили в найдинамічніші сектори економіки сприяє зростанню її кваліфікації.

Унаслідок розвитку процесів трудової міграції в багатьох промислово розвинених країнах виникає подвійний ринок праці: на одній його частині продають національну робочу силу, а на другій – іноземну. Корінне населення виконує кваліфіковану роботу в промисловості та сфері послуг, а більшість іммігрантів – трудомісткі та шкідливі для здоров'я види робіт. Іноземці мають триваліший робочий тиждень і нижчу заробітну плату ніж місцеві працівники.

Місцеві підприємці виграють від імпорту іноземної робочої сили ще й тому, що це певною мірою дає їм змогу стримувати темпи зростання заробітної плати своїх працівників. З одного боку, наявність іммігрантів укріплює позиції підприємця на переговорах із профспілками, а з іншого, якби не було дешевої робочої сили з-за кордону, підприємці вимушені були б істотно підняти рівень заробітної плати в трудомістких і “непривабливих” галузях і видах виробництв.

На розвинені країни припадає приблизно 9/10 усіх виплат трудового доходу іноземним працівникам-нерезидентам і 2/3 всіх приватних несплачених переказів, тобто там найбільше мігрантів. Саме туди емігрують працездатні громадяни країн, що розвиваються, зокрема



країн із перехідною економікою. У грошових потоках, пов'язаних з трудовою міграцією, перекази працівників становлять близько 62 %, трудові доходи — 31 % і переміщення мігрантів — близько 7 %.

Часто спрощено вважають, що імміграція негативно впливає на економіку, бо працівники, які приїжджають із-за кордону, зменшують кількість робочих місць і збільшують безробіття серед корінного населення. Попри актуальність цієї проблеми слід, проте, зазначити, що іммігранти вносять до країни-реципієнта новий досвід, знання та навички. США, Канада й Австралія виникли внаслідок імміграції, а в інших країнах іммігранти прискорюють економічний розвиток цілих галузей (китайські промислові робітники в Індонезії та Малайзії, підприємці з Гонконгу в Канаді, індійські та ліванські бізнесмени в Африці, Йорданські та палестинські службовці в нафтовидобувних країнах Перської затоки). У багатьох країнах іммігранти заповнюють вакансії, на які немає претендентів із місцевого населення. Некваліфіковані працівники з Туреччини та Північної Африки становлять 60–80 % імміграції до ФРН і Франції. На важку роботу охоче наймаються палестинці в Ізраїлі, індонезійці в Малайзії, болівійці в Аргентині. Деякі ж галузі виробництва, що, зокрема, дають експортний дохід для країн, узагалі не вижили б без іммігрантів (приміром, гірничорудна промисловість ПАР, сільськогосподарські плантації в Домініканській Республіці, Малайзії й Іспанії, каучукова та гумова промисловість Малайзії).

Зрозуміло, що імміграція має й негативні наслідки, які в розвинених країнах спричинені, насамперед, зменшенням реальних зарплат некваліфікованої робочої сили через приплив іммігрантів. Наприклад, у США один із кожних чотирьох зайнятих з освітою менше 12 класів — іммігрант.

У Франції з 61 млн жителів 4,3 млн — іммігранти. Якщо чисельність мігрантів з країн — членів Євросоюзу — скорочується, то потік мігрантів із країн Магриба постійно зростає. Нині найбільша група іноземців у Франції — алжирці; за ними йдуть португальці та марокканці.

Із Швеції в період з 1885–1930 рр. емігрували 1,4 млн чоловік переважно до США, а після Другої світової війни Швеція сама стала країною, привабливою для емігрантів; 40 % новонароджених у ній — діти іммігрантів, більшість яких приїхали з інших північних країн, колишньої Югославії, Італії, Туреччини. Постійний дозвіл на перебування та роботу в країні щорічно одержують тільки 300 осіб. Багато

іммігрантів отримали шведське громадянство. Таку можливість має кожний, хто прожив у країні 5 років і не вчинив правопорушень, а з 2001 року у Швеції можна мати подвійне громадянство.

Шведська міграційна політика із середини 60-х років ХХ ст. ґрунтується на поєднанні строго регульованої імміграції та комплексу пільг, що сприяють інтеграції. Бар'єри імміграції порівняно високі, зате прийняті іммігранти отримують досить щедру допомогу; їх оточують турботою й увагою, навчають на мовних курсах, надають можливість підвищити кваліфікацію, а також квартиру, соціальне й економічне забезпечення.

У Швеції поступово формується розуміння того, що в майбутньому країні знадобиться більше іноземних працівників. Як нещодавно визначила урядова комісія, тривалий час щороку слід приймати на 30 тис. іммігрантів більше, щоб компенсувати низькі показники народжуваності та зберегти статус держави, що процвітає. Швеція збирається до 2030 року відкрити свої кордони для 900 тис. іммігрантів; це більше ніж 10 % її теперішнього населення.

Розвиток імміграції дає країнам-реципієнтам змогу економити великі кошти на підготовці кадрів. Наприклад, завдяки “викраденню інтелекту” Сполучені Штати в період з 1965 по 1990 рр. заощадили лише в освіті й науці не менше ніж 15 млрд дол. До США приїждять вихідці з усіх країн світу, зокрема держав, що розвиваються. Там навчається молодь з Азії, Африки та Латинської Америки, і велика її частка залишається в цій країні.

Політику ввезення іноземної робочої сили нині підтримують багато економістів. Так, американський дослідник Дж. Сайгон, який 1989 року опублікував фундаментальну працю “Економічні наслідки імміграції”, позитивно оцінює вплив міжнародної міграції робочої сили на світову економіку. Так само характеризують вплив імміграції на зростання економіки США й 81 % опитаних експертів, які в різні роки посідали керівні пости в Американській економічній асоціації чи були членами президентської Ради економічних радників.

Отже, країни, що приймають робочу силу, отримують такі переваги:

- підвищується конкурентоспроможність вироблених країною товарів унаслідок зменшення витрат виробництва, зумовленого нижчою ціною іноземної робочої сили;

- іноземні працівники, створюючи додатковий попит на товари та послуги, стимулюють зростання виробництва та додаткову зайнятість у країні перебування;
- імпортуючи кваліфіковану робочу силу, країна заощаджує на витратах на освіту та професійну підготовку;
- іноземних працівників часто розглядають як певний амортизатор під час криз і безробіття, тому що їх можуть звільнити першими;
- іноземних працівників не завжди забезпечують пенсіями, до них не завжди застосовують соціальні програми.

Організація економічної співпраці та розвитку (ОЕСР) стверджує, що іммігранти поліпшують демографічну ситуацію в розвинутих країнах, яким загрожує старіння. У Франції, Німеччині 10 % усіх немовлят народжуються в родинах переселенців, у Швейцарії — 24 %, а в Люксембурзі — майже 38 %. Однак це не впливає на співвідношення народжуваності та смертності корінних жителів, хоча загальне старіння населення країн сповільнюється.

**Вплив міграції робочої сили на країни-експортери.** Раніше багато фахівців вважали, що відплив робочої сили за кордон завдає великого збитку країні. Справді, такі наслідки були, коли іммігрували “вершки” робочої сили, а вакансії займали менш підготовлені працівники. Наприклад, подібна ситуація виникла в Єгипті, коли будівельні робітники масово від’їжджали на заробітки до країн Перської затоки; це призвело до зниження продуктивності праці в будівництві. Дослідження 80-х років ХХ ст. показали, що від’їзд частини населення окремих країн за кордон сприяв нормалізації на їх ринках праці. Наприклад, у Пакистані в другій половині 80-х років міграція за кордон дала змогу скоротити безробіття на третину. Те саме відбулося в Бангладеш та Індії. Численні емпіричні дані свідчать, що міграція робочої сили сприяє також підвищенню середнього рівня заробітної плати та доходів найбідніших верств населення країн-донорів.

Часто міграція полягає у відпливі насамперед некваліфікованої та малокваліфікованої праці. Та й вплив кваліфікованих працівників не завжди завдає збитку країні. Так, якщо пропозиція кваліфікованої праці перевищує попит на неї, то трудова еміграція підвищує шанси на працевлаштування освіченої молоді.

Іще одна вигода від еміграції робочої сили — зростання кваліфікації працівників, які виїжджають до інших країн. За кордоном міг-

рантів залучають до сучасніших технологій, а також стандартів трудової етики, дисципліни й організації виробництва. Якщо потім ці працівники повертаються на батьківщину, це сприяє вдосконаленню трудового потенціалу країн — експортерів робочої сили та процесу їх соціально-економічного розвитку.

Велике значення для економіки країн — експортерів робочої сили має приплив іноземної валюти, яку переказують на батьківщину працівники-мігранти. Їх перекази іноді становлять чималу частку доходів країни й тим самим сприяють нормалізації фінансової ситуації.

Отже, країни, що експортують робочу силу, отримують низку переваг; головні з них такі.

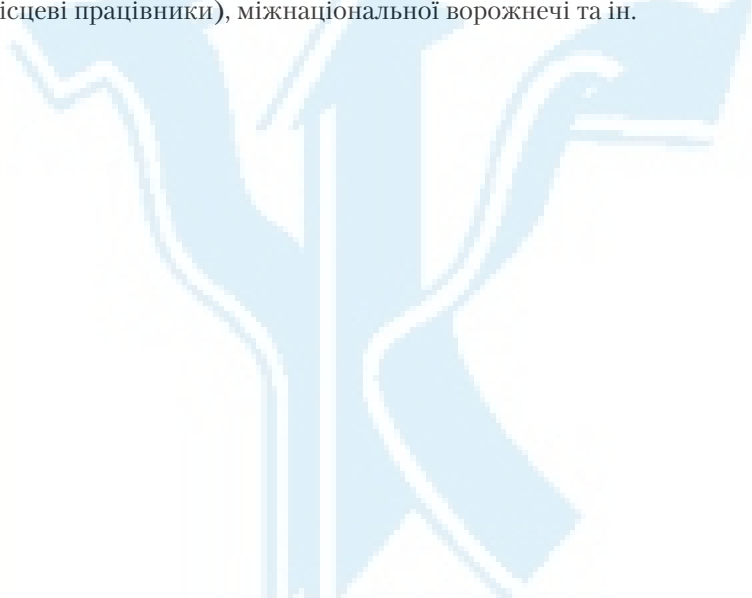
1. Експорт робочої сили — важливе джерело надходження вільно конвертованої валюти в країну. За даними Міжнародного валютного фонду (МВФ), середня норма прибутку від експорту товарів становить 20 %, послуг — 50 %, а від експорту робочої сили — значно більше. Так, колишня Югославія у 80-х роках ХХ ст. одержувала від експорту товарів і послуг щорічно близько 10 млрд дол., а її фактичний прибуток від цього експорту становив приблизно 2,5 млрд дол. Від експорту ж робочої сили тільки у вигляді переказів країна отримувала 3,5 млрд дол., а після повернення працівників додому з-за кордону — таку саму суму. В остаточному підсумку фактичні надходження сягали 7 млрд дол. Експорт робочої сили був головним джерелом валюти для Югославії.

Найвищими темпами — 10 % на рік — надходження від експорту робочої сили зростали в 90-х роках у країнах, що розвиваються. Одержуючи щорічно великі суми з цього джерела, багато з них почали спеціалізуватися на експорті трудових послуг, який дає найбільше валютних доходів. Так, Арабській Республіці Єгипет експлуатація Суецького каналу наприкінці 80-х років давала прибуток 970 млн дол. на рік, туризм — 600 млн дол., а перекази емігрантів — понад 3 млрд дол. У Ємені перекази емігрантів в окремі роки в 30 разів перевищували доходи від експорту. На початок 90-х років близько 40 країн світу мали у своїх надходженнях із-за кордону не менше ніж 100 млн дол. від мігрантів, а 10 країн — понад 1 млрд дол. За даними МВФ, приватні перекази на 90 % складаються з надходжень емігрантів.

2. Експорт робочої сили зменшує тиск надлишкових трудових ресурсів і, відповідно, соціальне напруження в країні.

3. Країна-експортер не витрачає кошти на набуття робочою силою нових професійних навичок, знайомство з передовою організацією праці та ін.

Водночас країни-експортери потерпають від деяких негативних наслідків трудової міграції, насамперед “відпливу інтелекту”, від’їзду кваліфікованих, ініціативних кадрів, у крайній необхідності національній економіці, а також від виникнення соціальної напруженості в суспільстві (коли іммігранти займають робочі місця, на які претендують місцеві працівники), міжнародної ворожнечі та ін.



МАУП

## 16. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Важливий вплив на ефективність здійснення регулюючих заходів міграційної політики країни на загальнодержавному рівні має ступінь розробки нормативно-правової бази, що передбачає здійснення організаційно-правового забезпечення процесу регулювання внутрішніх і зовнішніх міграцій населення. Ця проблема особливо актуальна для України у розрізі міждержавних міграційних переміщень населення.

Недосконалість законодавчого забезпечення з низки питань трудової міграції українців за кордон, послаблення або відсутність ряду адміністративно-контрольних правових режимів, аргументованих обмежень на в'їзд до України іноземних громадян, вимагають від держави розробки ефективної державної міграційної політики і створення раціональної системи державного управління у сфері міграції.

Пріоритетними складовими системи державного регулювання міграційної політики мають стати:

- диверсифікація країн прийому, що насамперед передбачає розширення дипломатичних відносин, посилення переговорного процесу з метою укладення двосторонніх угод або налагодження економічних та політичних зв'язків з більшою кількістю країн, куди прагнуть виїздити українські громадяни;
- мінімізація “відтоку інтелекту” та високопрофесійної робочої сили за рахунок надання кращих умов праці;
- запобігання незаконній (нелегальній) міграції;
- визначення бажаного складу еміграційної та імміграційної робочої сили;
- усунення негативних наслідків для населення, які виникають у зв'язку з диспропорцією у розмірах заробітної плати.

Система правових заходів держави покликана законодавчо регулювати напрями і “правила поведінки” всіх учасників міграційного процесу, шляхи впливу державних органів на інтенсивність перебігу, ходу та розвитку міграційних процесів і явищ. Відповідні закони і урядові постанови мають досить ретельно відстежувати міграційні процеси, особливо їх сучасні негативні тенденції та кризові явища в

міграціях населення, оперативно реагувати на зміни, що відбуваються в міграційному просторі України з метою контролю та їх підпорядкування національним та регіональним інтересам, а також особистим потребам усіх учасників міграційного руху населення, що здійснюють міграційні переміщення як у середині країни, так і за кордоном. Досконала еміграційна політика України має стати важливим чинником налагодження зовнішньоекономічних та культурно-освітніх зв'язків, інтеграції України у світову і передусім у загальноєвропейську економіку. В галузі правового забезпечення міграції важлива роль має бути відведена дотриманню таких умов: а) виконання міжнародних правових норм регулювання міжнародного руху і міграційних переміщень населення; б) вивчення міждержавних правових норм щодо регулювання міграційних процесів; в) подальша розробка і вдосконалення міграційного законодавства України.

Протягом останніх років в Україні були розроблені суттєві кроки в цьому напрямі. Верховна Рада України прийняла законодавчі акти, які заклали основу побудови нормативно-правової бази регулювання зовнішньої трудової міграції. На нашу думку, найважливіше значення для оптимізації процесу міграції мають серед них такі: Конституція України, Закон України “Про зайнятість населення” (від 01.03.1991), Закон України “Про громадянство України” (від 08.10.91.), Закон України “Про порядок виїзду з України”, Закон України “Про біженців”, Закон України “Про правовий статус іноземців” (від 04.02.1994), Закон України “Про ліцензування певних видів господарської діяльності (від 01.06.2000); Закон України “Про імміграцію” (від 07.06.2001); Указ Президента України від 11 червня 2002 р. №253/2002 “Про рішення ради національної безпеки і оборони України” від 25 квітня 2002 р., “Про зміцнення безпеки державного кордону України у контексті боротьби з міжнародним тероризмом, нелегальною міграцією та наркоторгівлею” (опублікуванню не підлягав). Крім того, вагомий внесок до вирішення даної проблематики внесло затвердження постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2003 р. №1296 Програмою регулювання міграційних процесів на 2003–2005 рр., створення Постановою уряду від 13 грудня 2002 р. №1900 Міжвідомчої ради з питань координаційних заходів, спрямованих на боротьбу з незаконною міграцією.

Варто зауважити, що нормативно-правове регулювання міждержавного руху та міграційних переміщень населення усередині країни має базуватись на дотриманні міжнародних правових норм,



які ґрунтуються на принципах визнання права кожного індивіда на громадянство, добровільності вибору місця проживання та свободи пересування в межах своєї держави та виїзду на постійне проживання до іншої країни, забезпечення відповідних потреб осіб, які належать до етнічних та релігійних меншин, право до єдності сім'ї, пошук притулку і захист від переслідування, депортації та ін. Ці принципи, зокрема, враховані в положеннях, що містяться в статтях 11, 12, 16, 24, 25, 26, 33, 55, 92, 101, 138, 150 Конституції України. Основний Закон нашої держави створює основи для регулювання як внутрішніх, так і зовнішніх міграційних процесів, відкриває широке правове поле для мігрантів, є основою для розширення та вдосконалення міграційного законодавства. Багато положень щодо свободи пересування (стаття 33), захист від насильницького вигнання зі своєї країни (стаття 25), а також питання, які пов'язані з різноманітними міграційними процесами, відносинами держави і зовнішніми мігрантами та біженцями (стаття 92), сформульовані в Основному законі України вперше і вирішуються не на відомчому рівні, а на державному законодавчому рівні.

**Механізми контролю міграції.** З огляду на всі названі вище економічні та соціальні наслідки міжнародної міграції робочої сили держава не може не втручатися в цю сферу міжнародних економічних відносин. При цьому якщо в міжнародній торгівлі в останні десятиліття поступово лібералізуються національні зовнішньоторговельні режими, зменшуються тарифні та нетарифні бар'єри, то державні обмеження щодо міграції трудових ресурсів не тільки не пом'якшуються, але навіть стають жорсткішими.

Міжнародні потоки робочої сили нині регульовані й обмежені як на національному рівні, так і на рівні міждержавних відносин. При цьому країни обмежують приплив іноземних робітників або стимулюють їх від'їзд назад на батьківщину (рееміграцію).

Країни-реципієнти обмежують в'їзд далеко не всіх категорій іммігрантів. Наприклад, приймають скільки завгодно некваліфікованих робітників, які за невелику плату готові виконувати ті види важкої, шкідливої чи брудної роботи, де бракує робочої сили. Імміграцію ж висококваліфікованих фахівців або робітників рідкісних спеціальностей, великих учених, видатних музикантів або спортсменів навіть стимулюють. Проте для представників більшості звичайних професій національне законодавство країн-реципієнтів зазвичай запроваджує істотні обмеження щодо їхньої професійної кваліфікації



(рівня освіти чи стажу роботи за спеціальністю), часу перебування в країні, національності чи країни походження, особи (стану здоров'я, несудимості, неналежності до терористичних або екстремістських організацій і т. ін.).

Міграція сприяє зростанню сукупного обсягу виробництва, хоча розподіл економічних вигод від неї далеко не рівномірний. Позитивні економічні наслідки міграції можуть бути менші, ніж негативні. Один із негативних наслідків — фінансовий тягар на бюджети більш розвинених країн, особливо коли ці країни недалеко одна від другої чи навіть межують. Типові приклади такого сусідства — США, Мексика та країни Карибського басейну; Франція, Німеччина та Туреччина. Близьке сусідство призводить до напливу не тільки легальних, але й нелегальних іммігрантів, на матеріальну підтримку чи депортацію яких потрібні фінансові витрати.

Втручання держав у міжнародний рух робочої сили розпочалося значно раніше, ніж їх участь у регулюванні міжнародної торгівлі. Уже наприкінці XVIII ст. в Англії було прийнято закони, що забороняли промисловим робітникам емігрувати за кордон. Упродовж XIX ст. багато європейських країн прийняли закони, які обмежували в'їзд небажаних осіб; для регулювання міграції було укладено двосторонні конвенції, частина з яких діє донині.

**Регулювання імміграції.** У законодавствах більшості країн, що регулюють в'їзд іноземців, чітко розмежовано поняття іммігранта (людини, яка переїжджає до країни на постійне місце проживання) і неіммігранта (людини, яка приїжджає на якийсь час і не претендує на постійне місце проживання). Хоча неіммігранти також можуть довго перебувати й працювати в країні-реципієнті, з економічного погляду важливіше регулювати саме трудову імміграцію.

Зазвичай державне регулювання провадять за допомогою фінансованих із бюджету програм, спрямованих на обмеження припливу іноземної робочої сили (імміграції) чи стимулювання мігрантів до повернення на батьківщину (рееміграції).

Більшість країн, що приймають мігрантів, регулюють імміграцію вибірково: держава приймає всіх потрібних їй працівників і обмежує в'їзд усіх інших. Переліки бажаних іммігрантів у різних країнах не однакові, але зазвичай вони належать до однієї з таких категорій:

- працівники, згодні за мінімальну оплату виконувати важку, шкідливу, брудну та некваліфіковану роботу: будівельні, підсобні, сезонні, вахтові, муніципальні робітники;

- фахівці для нових і перспективних галузей: програмісти, вузькоспеціалізовані інженери, банківські службовці;
- представники рідкісних професій: огранувальники алмазів, реставратори картин, лікарі, які практикують нетрадиційні методи лікування;
- фахівці зі світовим ім'ям: музиканти, артисти, учені, спортсмени, лікарі, письменники;
- успішні бізнесмени, які починають працювати в країні-реципієнті, інвестують капітал і створюють нові робочі місця.

Проблемами трудової міграції займаються державні інститути країн-реципієнтів, що діють на основі національного законодавства, а також підписаних двосторонніх і багатосторонніх угод. Зазвичай проблеми імміграції розв'язують не менше ніж три державні відомства: міністерство закордонних справ (що через своє консульське управління відає виданням в'їзних віз); міністерство юстиції (зокрема, служба з імміграції) чи інші органи прикордонного контролю, які безпосередньо виконують визначений законом режим в'їзду; міністерство праці, що наглядає за використанням іноземної робочої сили.

У більшості країн дозвіл на в'їзд іммігрантові надають на підставі підписаного з наймачем контракту про його працевлаштування та висновку міністерства праці щодо того, що з якихось причин місцеві працівники не можуть виконувати певну роботу. У деяких країнах перш ніж буде надано дозвіл на в'їзд потенційного іммігранта, його працедавець зобов'язаний дістати згоду міністерства внутрішніх справ і профспілок певної галузі.

Нормативно-правова база для імміграції в більшості країн-реципієнтів містить багато законів і підзаконних актів. Імміграційні законодавства мають такі основні риси.

1. Вимоги до *професійної кваліфікації*. Законодавства всіх країн, що приймають мігрантів, містять жорсткі вимоги до рівня освіти та стажу роботи за спеціальністю. Мінімальна вимога до освіти — закінчення повного курсу середньої школи чи професійно-технічного училища, підтвержене відповідним дипломом. Найчастіше диплом потрібно перепідтвердити чи оцінити в країні-реципієнті щодо відповідності вимог до фахівця в певній галузі в цій країні вимогам до випускника з такої спеціальності в країні — експортері робочої сили. Пріоритет під час наймання на роботу мають фахівці зі стажем, щонайменше 3–5 років роботи за спеціальністю. Можуть знадобитися й рекомендаційні листи.

2. *Особисті обмеження.* Законодавства країн, що приймають мігрантів, висувають жорсткі вимоги до стану їхнього здоров'я. Не впускають наркоманів, психічно хворих і людей, заражених вірусом СНІДу. Іммігранти зобов'язані надати довідку про стан свого здоров'я, завірену консульською установою країни-реципієнта, або пройти спеціальне медичне обстеження. Віковий ценз іммігрантів залежить від галузі промисловості, у якій вони мають намір працювати (зазвичай це 20–40 років). Нарешті, надзвичайно серйозні законодавчі вимоги до політичного та соціального статусу іммігрантів. Найчастіше законодавчо заборонено іммігрувати особам, раніше засудженим за карні злочини, а також членам терористичних і профашистських організацій.

3. *Кількісне квотування.* Більшість країн, що приймають іммігрантів, установлюють максимальну їх чисельність. Кількісні квоти запроваджують для всієї економіки, окремих галузей і окремих підприємств або як обмеження на загальну чисельність іммігрантів, що приїжджають до країни впродовж одного року. Це досить жорсткий метод державного регулювання імпорту робочої сили і за дотриманням відповідних законів зазвичай наглядають правоохоронні органи.

4. *Економічне регулювання.* Для скорочення чисельності іммігрантів запроваджують певні фінансові обмеження. Що стосується юридичних осіб, то в деяких країнах фірми мають право наймати іноземну робочу силу лише досягнувши певного обсягу обороту й продажів або внісши певні платежі в державний бюджет. Приватні особи мають право іммігрувати тільки тоді, коли вони готові інвестувати в економіку країни-реципієнта визначену законом суму, довести легальність походження цих грошей і створити певну кількість робочих місць. Згідно із законодавством деяких країн іммігранти зобов'язані заплатити за послуги, надані під час оформлення імміграції та працевлаштування на місцеве підприємство. Деякі пільги надають керівному складу корпорацій, які мають право укладати угоди, і заможним іноземцям, готовим використовувати працю місцевих громадян у домашньому господарстві.

5. *Тимчасові обмеження.* Законодавствами більшості країн встановлено максимальні терміни перебування іноземних працівників на їх території, після закінчення яких вони повинні залишити країну чи одержати від компетентних органів дозвіл на продовження свого

перебування в ній. Найчастіше для осіб, які мали в країні-реципієнті статус стажистів або студентів, діють жорсткі правила, які не дозволяють продовжити своє перебування в ній і вимагають обов'язкового від'їзду на батьківщину та перебування там декілька років. Тільки після цього вони здобувають право знову приїхати в цю країну.

**6. Географічні пріоритети.** Майже кожна країна, що приймає іммігрантів, згідно із законодавством визначає географічну та національну структуру імміграції. Її регулюють зазвичай за допомогою кількісних квот на в'їзд іммігрантів із певних країн. Іноді, щоб уникнути звинувачень в упередженості та порушенні прав людини, уряди в межах географічних квот проводять між представниками різних країн з одного географічного регіону лотереї на право іммігрувати.

Явні та приховані заборони наймати іноземну робочу силу зазвичай містяться в законах про професії, якими іноземцям займатися заборонено. Явні заборони стосуються певних галузей або спеціальностей, у яких не можна працювати іноземцям, а приховані — тих, де навпаки, можуть працювати тільки громадяни країни. Для будь-яких переміщень іммігранта — зміни спеціальності чи місця роботи — потрібно отримати додатковий дозвіл імміграційної влади, яка може й відмовити в цьому. Зрозуміло, що нелегальну імміграцію заборонено. Цю проблему в більшості країн вирішують поліцейськими методами, хоча вони не завжди ефективні.

За порушення порядку імміграції запроваджують спеціальні санкції. Їх накладають на самих мігрантів або тих, хто допомагає їм незаконно в'їхати до країни чи наймає їх на роботу. Незаконне проникнення до країни вважають злочином, за вчинення якого передбачено депортацію, грошові штрафи чи тюремне ув'язнення. Подібний злочин, скоєний ще раз, карають повторною депортацією, великим грошовим штрафом і тривалішим ув'язненням. За незаконне посередництво чи наймання на роботу нелегального іммігранта, що також вважають злочином, передбачено такі великі штрафи, які можуть призвести до банкрутства невеликі фірми і підприємства.

**Стимулювання рееміграції.** Під тиском профспілок, які вбачають у напливі іммігрантів головну причину безробіття, уряди багатьох західних країн з початку 70-х років ХХ ст. стали вживати активних заходів щодо стимулювання виїзду іммігрантів назад на батьківщину. Охарактеризуємо традиційні державні заходи.

*Програми стимулювання рееміграції* містять багато заходів: від примусової репатріації незаконних іммігрантів до надання матеріальної допомоги тим, хто бажає повернутися на батьківщину. У західноєвропейських країнах (зокрема, ФРН, Франції, Нідерландах) прийнято програми матеріального заохочення рееміграції з виплачуванням вихідної допомоги в разі добровільного звільнення іммігрантів і їх від'їзду на батьківщину. Іммігрантові виплачують допомогу, коли він подає заяву про бажання залишити країну, яка прийняла його, або через якийсь час після його повернення додому. При цьому одержання вихідної допомоги позбавляє іммігранта права повторно в'їхати до цієї країни. Допомогу виплачують із коштів, нагромаджених у фонді соціального страхування чи пенсійному фонді з відрахувань підприємства, що найняло іммігранта на роботу. Хоча такий спосіб фінансування нібито не обтяжує видаткову частину бюджету, фактично бюджетні витрати виявляються великими через те, що потрібна електронна система державного обліку іммігрантів і виплати допомоги. Тому ефективність програм стимулювання рееміграції досить низька.

Як засіб, який міг би спонукати іммігранта повернутися на батьківщину, уряди окремих країн (Франції, ФРН, Швейцарії) розглядають *програми професійної освіти іммігрантів*. За логікою цих програм, здобувши освіту в розвиненій країні, іммігранти зможуть сподіватися отримати більш високооплачувану та престижну роботу, що й спонукатиме їх повернутися на батьківщину. Однак інтерес іммігрантів до таких програм виявився невеликим, бо набуття певного фаху саме по собі не гарантує одержання відповідної роботи на батьківщині. Тому більшість іммігрантів воліють зберегти своє, нехай і низькооплачуване, місце роботи в розвиненій країні, ніж реемігрувати й намагатися знайти кращу роботу на батьківщині.

Розвинені країни провадять *програми економічної допомоги країнам масової еміграції*, укладаючи з ними угоди про інвестування частини переказів працівників на батьківщину та частини державних коштів у створення нових підприємств у країнах, що розвиваються, які могли б стати місцем роботи для реемігрантів. Такі підприємства набували форми кооперативів, спільних компаній, акціонерних товариств. Найбільшого розвитку ці програми набули у двосторонніх відносинах ФРН і Туреччини. Багато нових турецьких компаній, створених переважно за німецькі гроші, не тільки стали пунктом

притягання для реемігрантів, але й призупинили нові потоки еміграції з Туреччини.

Незважаючи на активні дії урядів країн-реципієнтів, більшість програм стимулювання реемігрантів не досягли поставленої мети: попри певне зростання рееміграції, на початку їх реалізації від'їзд іноземних працівників на батьківщину різко зменшується зі скороченням фінансування програм. Однак головна причина низької їх ефективності полягає в тому, що уряди країн, що експортують робочу силу, просто не зацікавлені в її реекспорті та не докладають належних зусиль до скорочення еміграції.



МАУП

## 17. ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Унаслідок свого географічного положення Україна з давніх часів перебувала під впливом великих міграційних потоків. До початку XX ст., коли більша частка України входила до складу Російської Імперії, міграція була обмежена кордонами Росії. Тоді багато українців поступово переміщувалися на схід імперії, заселяючи нові землі. Наприкінці XIX ст. переселенці з України становили 36 % усіх внутрішніх мігрантів, а перед Першою світовою війною — приблизно 60 %. За період із 1896 по 1914 рр. з дев'яти українських губерній за Урал переселилися 1,6 млн осіб. У ті часи законодавство царської Росії не дозволяло своїм громадянам вільно переходити в підданство інших держав, але з настанням нового століття було узаконено діяльність еміграційних агентств. Тоді й почалася активна еміграція населення західноукраїнських земель за океан. Це були перші мігранти з України.

За радянських часів міграційних потоків у державі майже не було. Радянський Союз був закритою країною, і це не давало громадянам можливості вільно мігрувати, тому вони виїжджали нелегально. Великих розмірів у радянський період набула внутрішня міграція українців, насамперед евакуйованих до східних регіонів СРСР під час Другої світової війни, а в повоєнний період — до Середньої Азії та Сибіру. Мігрантами можна вважати й політичних в'язнів, яких засиляли на далеку Північ. Усі згадані території тепер належать Росії. Отже, можна дійти висновку, що чисельність українців у Росії значно зростає. Часто влада навмисно “змішувала” різні національності, щоб сприяти появі нового утворення — так званого радянського народу.

На початку 80-х років XX ст. міграційні процеси в Радянському Союзі стали розвиватися набагато швидше, але вони загалом були внутрішніми, тому що кандидатів для поїздок за кордон ретельно відбирали. Щоб отримати дозвіл на виїзд, потрібна була позитивна характеристика партійної організації, одержати яку було складно.



Упродовж останніх десятиліть міграційні процеси у світі, Європі та, зокрема, на пострадянському просторі значно активізувалися. Причини цього — воєнні конфлікти, загострення в деяких країнах міжетнічних відносин, а також повернення на батьківщину етнічних груп, незаконно депортованих у 40–50 роках ХХ ст., військовослужбовців із країн Центральної Європи та колишніх союзних республік, возз'єднання сімей тощо. Пожвавленню етнічної та трудової міграції сприяла також демократизація законодавства, спрощення умов виїзду громадян за кордон.

Міграційні процеси кінця ХХ ст. мали хвилеподібний характер: міграційні потоки різко зростали наприкінці 80 — на початку 90-х років і далі поступово спадали. На початку 90-х років імміграція в Україну перевищувала еміграцію: із 1990 до 1993 рр. за рахунок зовнішньої міграції населення країни збільшилося на 565,4 тис. осіб. Потім виявилася протилежна тенденція: виникли міграційні втрати, які разом із перевищенням смертності над народжуваністю призвели до зменшення чисельності населення України.

За роки незалежності України значно активізувалися процеси трудової міграції, зокрема міждержавної. У середньому на термін від одного місяця до одного року за кордон виїжджають на заробітки до 5 млн осіб, причому останнім часом не тільки з міст, а й із сільської місцевості, особливо прикордонних областей. Зазвичай свою оселю залишають особи найбільш трудоактивного віку 35–40 років. Більше половини з них (60–65 %) — чоловіки. По суті, відбувається масштабний експорт робочої сили. Вітчизняна наука ще не звернула належної уваги на це явище з усіма його позитивними та негативними особливостями, не виробила якихось конструктивних рекомендацій, хоча потреба в них величезна.

На заробітки до країн СНД виїжджають переважно робітники (шахтарі, будівельники, водії, працівники сільського господарства), до країн далекого зарубіжжя — висококваліфіковані фахівці (науковці, програмісти, перекладачі), моряки, молодь із вищою освітою, яка сподівається знайти роботу в сфері послуг. Найбільше трудових мігрантів з України працюють у Греції, Чехії, Словаччині, на Кіпрі, у Німеччині, Швейцарії.

Один із головних мотивів міграції — вищий рівень заробітної плати в країнах-реципієнтах. Зокрема, на сільськогосподарських і підсобних роботах, на яких зайняті мігранти із сіл, вона більша у 2–3 рази, у будівництві, на автотранспорті й у сфері послуг — у

10–12 разів, на морському транспорті, у програмуванні, в освіті, охороні здоров'я — у 15–40. Загалом, за експертними розрахунками, середньомісячні доходи громадян, які працюють за кордоном, становлять понад 2 млрд грн, що дорівнює третині номінальних доходів усього населення країни за рік.

Міждержавна трудова міграція має чимало позитивних сторін: вона допомагає родинам мігрантів виживати в складний період переходу до ринкової економіки, майже вдвічі скорочує безробіття на українському ринку праці, яке нині сягає, за офіційними даними, 4,3 %, а з урахуванням прихованого безробіття воно набагато вище.

Багато трудових мігрантів, перебуваючи за кордоном, підвищують свою кваліфікацію, опановують нові професії, сучасні технології та системи організації виробництва. Повернувшись додому, дехто з них стає підприємцями та фахівцями світового рівня; їм легше влаштуватися на спільні підприємства.

Держава намагається впливати на міграційні процеси. Ліцензії на посередництво в працевлаштуванні за кордоном одержали 724 суб'єкти підприємницької діяльності. Ліцензування важко контролювати, умови його постійно жорсткішають, і це призводить до болючих наслідків. Неврегульованість практичних питань міждержавної трудової міграції спричинює соціальну незахищеність українських громадян, які працюють за кордоном; вони зазнають дискримінації з боку іноземних працедавців щодо оплати, умов, охорони праці та ін. Менше ніж 1 % мігрантів (28 тис. осіб) працюють легально, проте й вони дуже слабо захищені. Зі 110 укладених міждержавних угод про регулювання трудової міграції фактично виконуються лише угоди з Чехією та Словаччиною.

Через запровадження в деяких сусідніх державах візового режиму оформлення в'їзних документів стало для багатьох громадян України майже нереальним, а стихійне повернення нелегалів на регіональні ринки праці, особливо в прикордонних районах Львівської, Волинської, Чернівецької, Закарпатської, Луганської, Харківської областей, призвело до зростання безробіття. Так, застосування візового режиму в Чехії, Польщі, Словаччині, Угорщині, Російській Федерації та Білорусі призвело до депортації з цих країн і скасування від'їзду до них не менше ніж 2 млн нелегальних мігрантів з України.

Нелегальний статус українців за кордоном зменшує їхню заробітну плату, створює умови для численних зловживань, формує у свідомості працедавців країн прибуття уявлення про Україну як про

недемократичну, неправову державу. Водночас нелегальна трудова міграція не приносить доходу державі, не поповнює соціальні фонди, ускладнює взаєморозрахунки між країнами.

Більшість громадян України виїжджають на роботу за кордон не на підставі відповідної візи, а за допомогою туристичних, гостьових віз, ваучерів або запрошень. Тому статистичні й оцінні дані про трудову міграцію з України не збігаються. Отже, держава має посилити увагу до цієї проблеми, бо через її невтручання в ці процеси працевлаштовані за кордоном запрошують висококласних фахівців з України та використовують їхній величезний потенціал за неадекватну (мізерну) винагороду.

Опитування 1025 респондентів із Києва, Севастополя, Харкова, Одеси, Маріуполя, Краснодона й інших міст, які бажають виїхати за кордон, показало, що за індексами потенційної міждержавної трудової міграції можна виділити такі соціально-статусні категорії: висококваліфіковані робітники, самозайняті громадяни, випускники вузів, науковці, вчителі, медичні працівники, фахівці та службовці підприємств, безробітні, керівники підприємств і їх підрозділів, підприємці, державні службовці.

Серед груп населення, виділених за рівнем освіти, найбільше схильні до міждержавної трудової міграції особи із середньою професійною освітою (30,0 %). Із тих, хто має вищу освіту, готові емігрувати 22,5 %, середню спеціальну — 18,4 %, середню — 14,0 %, неповну середню освіту — 7,4 %.

Безробітні, студенти й керівники підприємств надають перевагу тим посередникам, які вже самі працювали за кордоном (61,5–68,8 %), державні службовці довіряють засобам масової інформації (75,0 %), кваліфіковані робітники — тим та іншим (50,0 і 45,8 %), керівники — приватним бюро (100,0 %), підприємці — приватним бюро та публікаціям у ЗМІ (по 50 %), самозайняті — засобам масової інформації (71,4 %), учителі та медичні працівники покладаються на тих, хто вже працював за кордоном (40,0 %), і на інформацію з Інтернету (30,0 %).

Орієнтовані очікування щодо середньомісячного заробітку за кордоном такі: науковці, учителі, медичні працівники — 1800 дол., студенти — 1700, керівники підприємств і підрозділів — 1400, робітники всіх рівнів кваліфікації, самозайняті, підприємці — 1000, безробітні — 750 дол.

На жаль, немає офіційної інформації про громадян України, які тимчасово перебувають за кордоном, про мету й підстави їх виїзду. Бракує також законодавчої бази для захисту наших співгромадян за кордоном; не створено адміністративних органів, що забезпечували б такий захист. Наприклад, у Положенні про Міністерство праці та соціальної політики України серед його основних завдань у цьому аспекті лише лаконічно згадано про участь у підготовці та реалізації міжнародних угод, пов'язаних із трудовою міграцією і захистом прав мігрантів.

Міграційні потоки змінили етнічний склад населення країни. З одного боку, до України повернулися сотні тисяч депортованих (кримські татари, болгары, вірмени, греки, німці), суттєво зросли окремі національні меншини (вірмени, азербайджанці, абхазы, турки-месхетинці), значно збільшилася чисельність вихідців з Азії й Африки, а з іншого — виїхала більша частина окремих етнічних груп (євреїв, німців, греків). Щорічно декілька мільйонів людей виїжджають за кордон для заробітку. Переважна частина їх працює там нелегально, виконуючи малокваліфіковану, непривабливу роботу. Із року в рік все більше від'їздить молодь — студенти та випускники вищих навчальних закладів. Із країни виїжджають багато молодих жінок.

Україну залучено до світових міграційних процесів. Вона входить до першої десятка країн — донорів робочої сили. Із зон воєнних конфліктів і громадянських війн до нашої держави прибувають біженці й особи, які шукають притулку. Через територію України пролягають шляхи нелегальних мігрантів, які прямують до країн Західної Європи. Чимало з них осідають в Україні, перебуваючи на нелегальному становищі.

Некеровані міграційні процеси становлять небезпеку для національних інтересів України, а тому потребують ефективного регулювання з боку держави, зокрема правового. Останніми роками прийнято законодавчі акти про громадянство, біженців, правовий статус іноземців, імміграцію. Україна приєдналася до Женевської конвенції 1951 року про імміграцію. Проте державну імміграційну політику, зокрема її правове забезпечення, потрібно вдосконалювати.

Дослідження зовнішніх міграційних процесів в Україні поки що не системні, вивчено далеко не всі актуальні питання. Після приєднання України до Європейської конвенції прав і основних свобод людини, у якій зазначено право громадянина залишати свою країну, зокрема для працевлаштування, виникла потреба у виробленні від-

повідних правових гарантій захисту інтересів тих, хто працює за кордоном. Для цього потрібно приєднуватися до багатосторонніх міжнародних угод, укладаючи двосторонні угоди щодо трудової міграції, чи вдосконалювати відповідне внутрішнє законодавство. Щоб забезпечити права працівників-мігрантів, Україна могла б приєднатися до конвенцій МОП № 97 (1949 р.) та № 143 (1975 р.). Гарантії прав працівників-мігрантів передбачено також у статті 19 Європейської соціальної хартії (ЄСХ), яку Україна підписала 1998 року, окрім деяких статей (зокрема, тієї самої статті 19, мотивуючи це тим, що в нас не прийнято закон про імміграцію та немає системи регулювання трудової міграції, тому держава не може забезпечити застосування норм хартії до іноземних працівників-мігрантів).

Однак Україна вже взяла на себе обов'язки щодо гарантій прав іноземних працівників-мігрантів, приєднавшись до Європейської конвенції з прав і основних свобод людини, стаття 14 якої гарантує їх недискримінацію. Отже, непідписання статті 19 ЄСХ не звільняє Україну від зобов'язань щодо іноземців, але позбавляє наших громадян, які працюють за кордоном, деяких прав.

Після підписання в повному обсязі та ратифікації ЄСХ наступним кроком може стати приєднання до Європейської конвенції щодо правового статусу працівників-мігрантів (1977 р.), яку підписали й ратифікували вісім країн — членів Ради Європи (Франція, Італія, Норвегія, Португалія, Іспанія, Швеція, Туреччина) і підписали, але ще не ратифікували Бельгія, Греція, Люксембург і Німеччина.

Приєднання до загальних міжнародних механізмів регулювання міграційних процесів відповідає інтересам і українських працівників-мігрантів, і держави, яка декларує стратегію інтеграції до європейських структур і має спрямувати свої зусилля на те, щоб привести своє законодавство у відповідність до європейських принципів і стандартів.

Водночас можна вважати передчасним приєднання України до Конвенції ООН про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їхніх родин (1990 р.), яку підписали лише 12 країн, що розвиваються. Поки що наші громадяни не можуть скористатися передбаченим у цьому документі механізмом захисту, тому що основні потоки трудової міграції з України спрямовані до розвинених індустріальних країн.

Актуальним залишається прийняття закону щодо імміграції, без якого неможливо запровадити порядок прибуття в Україну іноземців і осіб без громадянства для працевлаштування.

Основою реалізації міграційної політики України може стати державна міграційна програма, а також проект закону, спрямований на захист інтересів громадян України, які працюють за кордоном.

Нині особливої актуальності набувають питання, пов'язані з правовим регулюванням трудової міграції як на рівні окремих держав, так і в міжнародно-правовому аспекті. Так у заключному документі Віденської зустрічі представників держав — учасниць ОБСЄ (1989 р.) зазначено, що країнам, які приймають і поставляють робочу силу, потрібно вжити заходів, аби підвищити надалі економічні, соціальні, культурні й інші умови життя трудящих-мігрантів і їхніх сімей, які законно проживають у країнах-реципієнтах.

Унаслідок масштабності та соціальної значущості проблем трудової міграції потрібні системні заходи для їх розв'язання. Дотепер в Україні немає цілісної системи роботи з трудовими мігрантами, а також єдиного головного органу, який відповідає би за процеси міграції в державі. Щоб зрушити справу з місця, потрібно:

- вивчити й поставити перед Верховною Радою України питання про ратифікацію статті 19 ЄСХ, щоб захистити права трудових мігрантів та іммігрантів;
- удосконалити правове регулювання питань трудової міграції;
- визначити головну урядову структуру, відповідальну за стан трудової міграції в Україні;
- активізувати укладення міждержавних угод про взаємне працевлаштування громадян (нині їх лише 11), укласти міжрегіональні угоди щодо сезонного працевлаштування громадян із прикордонних регіонів України;
- організувати контроль за роботою підприємницьких структур, що займаються посередницькою діяльністю щодо працевлаштування за кордоном українських громадян, стосовно дотримання ними чинного законодавства;
- провести вибіркові соціологічні дослідження трудової міграції для прийняття відповідних рішень на державному та регіональному рівнях.

Виконання цих та інших завдань дасть змогу впорядкувати міграційні процеси в державі та забезпечити соціальний захист трудових мігрантів.



## 18. ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ В МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ

Сучасна інтеграція у сфері трудових відносин між країнами пов'язана зі взаємним наближенням до цивілізованих умов праці, способів наймання та звільнення працівників, методів стимулювання й мотивації праці, тривалості робочого дня та тижня, правового й соціального захисту трудових мігрантів. Тому потрібно створити нормативно-правову базу трудової міграції на міждержавному рівні. Слід насамперед ратифікувати й виконувати конвенції та рекомендації МОП, які безпосередньо регулюють процеси трудової міграції, а також підписувати дво- та багатосторонні угоди між країнами. Розробка міжнародних норм щодо трудових відносин дасть змогу зблизити національні ринки праці, сформулювати єдині вимоги до умов наймання, праці, проживання, соціального забезпечення, охорони здоров'я трудових мігрантів; визначити статус, права, обов'язки працівників-мігрантів і їх працедавців, а також загальні вимоги до них. Визнання державами спільних норм регулювання процесів трудової міграції допоможе поліпшити контроль, створити бар'єри для нелегальної та кримінальної міграції, уникнути загострення міжнародних конфліктів. Світові організації, насамперед МОП, мають сприяти розробці уніфікованої нормативно-законодавчої бази регулювання міждержавного обміну робочою силою на основі досвіду країн — традиційних експортерів та імпортерів робочої сили. Національні законодавства щодо трудової міграції слід узгоджувати з цими міжнародними нормами.

Міжнародний ринок праці — це не тільки сфера купівлі-продажу робочої сили, але й результат загальних зусиль суспільства з розробки механізмів раціонального відтворення й ефективного використання трудового потенціалу світу. Ситуація на вітчизняному ринку праці така, що зовнішня зайнятість у найближчому майбутньому буде актуальною проблемою для України. Тому потрібна ефективна державна міграційна політика, що має такі складові:

- вивчення й застосування позитивного закордонного досвіду країн — експортерів та імпортерів робочої сили;



- визначення пріоритетних для українців ринків праці за кордоном;
- посилення соціального захисту українських працівників на території країн працевлаштування за допомогою підписання двосторонніх трудових угод;
- обґрунтування потреби в іноземній робочій силі на національних підприємствах;
- визначення стратегічних цілей державної міграційної політики та майбутнього розвитку закордонної зайнятості частини працездатного населення України.

Суверенна Україна обрала шлях міжнародної співпраці, складова частина якої — міждержавний обмін робочою силою. Трудова міграція поступово стає невід’ємною реальністю функціонування вітчизняного ринку праці, набуваючи з часом стабільного та масового характеру. Тисячі українців працюють сьогодні за межами власної держави. Найпопулярніші з країн, де офіційно працевлаштовуються наші співвітчизники, — Греція, Кіпр, Росія, Чехія, Польща. Що стосується іноземних працівників, то найчастіше до нас приїжджають громадяни Туреччини, В’єтнаму, Китаю, Росії, Болгарії, Молдови.

Нині Україна експортує робочу силу. За даними офіційної статистики, українців, які виїжджають працювати за кордон, приблизно в 10 разів більше, ніж іноземців, які приїжджають до України. Якщо ж до офіційних працівників-мігрантів додати громадян України, які нелегально влаштувалися на роботу за кордоном, то ця різниця буде ще більша. Більшість наших співвітчизників вирушають на пошуки роботи неофіційно, сподіваючись тільки на власні сили. Реальна зайнятість громадян України за кордоном набагато більша, ніж відображена в офіційній звітності: за підрахунками фахівців, від 1 до 3 млн працеспроможного населення України працюють за межами власної держави. Найбільше українців у колишніх радянських республіках, насамперед Росії, а також у постсоціалістичних державах — Польщі, Чехії, Болгарії. Це можна пояснити колишніми тісними економічними та політичними відносинами між країнами, територіальною близькістю, подібністю соціально-економічних проблем перехідного періоду, а також тим, що в межах СНД немає візового режиму та мовного бар’єру.

Трудова міграція має чітко виражене економічне підґрунтя. Економічна ситуація в Україні поки що не дає підстав сподіватися на швидке зростання можливостей працевлаштування на вітчизняно-

му ринку праці, хоча останнім часом було зроблено суттєві кроки в цьому напрямі. Верховна Рада України прийняла законодавчі акти, які заклали основу побудови нормативно-правової бази регулювання зовнішньої трудової міграції, зокрема Закони України “Про громадянство України” (від 08.10.91), “Про зайнятість населення” (від 01.03.91), “Про порядок виїзду з України і в’їзд в Україну громадян України” (від 21.01.94), “Про правовий статус закордонних українців” (від 04.03.04). Громадяни України одержали законодавчо підкріплене право самостійно та без будь-яких обмежень обирати країну мешкання та працевлаштування.

Важливим внеском у механізм регулювання взаємного обміну робочою силою стало підписання двосторонніх трудових угод на міждержавному рівні: з Росією (від 14.01.93), Молдовою (від 13.12.93), Польщею (від 16.02.94), Литвою (від 28.03.95), Вірменією (від 17.06.95), Білорусією (від 17.07.95), Латвією (від 21.11.95), Чехією (від 21.03.96), В’єтнамом (від 08.04.96), Словаччиною (від 07.03.97), Португалією (від 14.02.04), Азербайджаном (2004 р., але не ратифікована), Лівією (2003 р.). Було розроблено також загальну угоду з країнами СНД про співпрацю щодо трудової міграції та соціального захисту працівників-мігрантів, яку ратифікували вісім країн: Україна, Таджикистан, Казахстан, Молдова, Російська Федерація, Узбекистан, Киргизстан і Вірменія.

Проте підписані угоди поки що не реалізовано через економічне становище в більшості названих країн, суттєвий спад виробництва, високий рівень безробіття серед місцевого населення, необізнаність громадян щодо можливостей працевлаштування згідно з угодами. Перші спроби державного працевлаштування українських громадян за кордоном почали реалізовувати 1997 року в Чехії. Визначено ліміт на працевлаштування українських громадян у цій країні — 30 тис. осіб.

Серед позитивних результатів зовнішньої трудової зайнятості для України можна назвати такі:

- сприяння інтеграції України до міжнародного ринку праці за допомогою міждержавного обміну робочою силою;
- послаблення тиску безробіття на національний ринок праці, зменшення соціального напруження в суспільстві;
- надання населенню можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище, ознайомитись із світовим досвідом;

- надходження в Україну додаткової іноземної валюти у вигляді грошових переказів трудових емігрантів та інвестування коштів у економіку за допомогою створення спільних підприємств з іноземними засновниками;
- покриття дефіциту фахівців потрібних професій і кваліфікацій в Україні за рахунок іноземної робочої сили;
- стимулювання українських працівників до продуктивнішої діяльності за допомогою створення конкуренції із закордонними фахівцями;
- підвищення світового рейтингу України як демократичної, вільної та відкритої держави.

Проте вплив міграційних процесів на розвиток трудового потенціалу й економіки України не можна вважати однозначно позитивним. Назвемо такі негативні наслідки трудової міграції:

- втрата Україною найконкурентоспроможнішої частини власних трудових ресурсів;
- підвищення тиску на національний ринок праці внаслідок створення іноземними громадянами конкуренції місцевій робочій силі;
- уповільнення темпів науково-технічного прогресу через інтелектуальну еміграцію українських учених за кордон;
- втрата Україною іноземної валюти, яку вивозять іммігранти як власні заощадження;
- поширення зловживань і ошукувань громадян приватними агентствами з працевлаштування;
- політичні й економічні претензії до нашої країни у зв'язку зі збільшенням нелегальної трудової еміграції українців;
- використання наших громадян за кордоном на низькокваліфікованих і важких роботах зі шкідливими умовами, їх дискримінація й експлуатація місцевими працедавцями;
- тривала відірваність трудових емігрантів від родин, небезпека потрапити у воєнні конфлікти й навіть загинути;
- зростання злочинності та соціального напруження в суспільстві через міжнаціональні конфлікти, численні порушення правил оформлення документів на перебування та проживання іноземцями, використання ними України як транзитної території для подальшої еміграції в розвинені західні країни.

Недостатнє регулювання трудової міграції в Україні, на наш погляд, зумовлене такими причинами:

- Україна досі не ратифікувала конвенції МОП стосовно регулювання трудових відносин щодо міграції, що вповільнює створення національної законодавчої бази, яка б відповідала вимогам міжнародних правових норм;
- не розроблено механізм взаємодії відповідних державних органів влади, які регулюють в'їзд, виїзд, перебування та працевлаштування як наших працівників за кордоном, так і іноземних громадян на території України;
- не створено єдиної організаційної структури, яка б відповідала за працевлаштування та соціальний захист українських працівників за кордоном;
- немає чіткої процедури притягнення до відповідальності приватних агентств (фірм), що займаються працевлаштуванням за кордоном, за зловживання й ошукування громадян;
- державна міграційна політика неефективна;
- не створено експертної комісії, яка оцінювала б можливі соціально-економічні наслідки трудової міграції робочої сили для ринку праці України.

Отже, потрібно вдосконалювати державну міграційну політику, розробляти конструктивні теоретико-методологічні та практичні рекомендації, щоб забезпечити взаємовигідний обмін робочою силою між країнами та поглибити інтеграційні процеси в соціально-економічному співробітництві України з міжнародним ринком праці.

МАУП

## 19. МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ РУХ РОБОЧОЇ СИЛИ

Міжнародну міграцію робочої сили регулюють два чи більше суб'єктів, які зазвичай мають різні інтереси. Однак багато в чому інтереси країн, які експортують та імпортують робочу силу, тісно переплетені. Правове регулювання взаємозацікавленості країн набуває форми дво- чи багатосторонніх міжнародних угод із питань міграції.

Ратифікуючи міжнародні конвенції, країни визнають пріоритет норм міжнародного права над національним законодавством, що дуже важливо як для самої країни з погляду її інтеграції до світового співтовариства, так і для мігрантів, чий права потребують захисту.

Основні документи щодо захисту прав людини — “Загальна декларація прав людини”, прийнята й проголошена резолюцією Генеральної асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р., а також “Європейська соціальна хартія”, прийнята в Туріні 18 жовтня 1961 р., та “Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх родин”, прийнята в жовтні 1996 р.

Відповідно до програми дій, прийнятої 1976 р. на Всесвітній конференції зайнятості в рамках МОП, можна набирати робочу силу на основі дво- чи багатосторонніх угод, розроблених після вивчення економічних і соціальних потреб країн — експортерів та імпортерів робочої сили.

Так, комісія ООН із народонаселення субсидує національні програми міграції. Одна з цілей МОП — регулювання міграції населення.

Деякі міжнародні договори, прийняті Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), містять спеціальні норми щодо фізичного стану трудящих-мігрантів. У конвенціях ЮНЕСКО є положення, спрямовані на поліпшення освіти трудящих-мігрантів і членів їхніх родин. Зростає роль Міжнародної організації з міграції (МОМ), мета якої — упорядкування та планування міжнародної міграції, її організація, обмін досвідом та інформацією із зазначених питань. У Західній Європі діяльністю, пов'язаною із забезпеченням і захистом прав трудящих-мігрантів, займається Міжурядовий комітет із питань міграції — СНМЕ.

Одна з основних ідей конвенції МОП щодо трудящих-мігрантів — визнання державами, які ратифікували її, рівності щодо мігрантів незалежно від їх національності, раси, релігії, статі тощо. Для захисту прав трудящих-мігрантів держави мають уживати такі заходи:

- організовувати безплатні служби для надання допомоги мігрантам і забезпечувати їх потрібною інформацією;
- полегшувати всі стадії міграції: від'їзд, переміщення та прийом мігрантів;
- унеможлилювати поширення інформації та пропаганду щодо імміграції й еміграції громадян;
- організовувати відповідні медичні служби;
- дозволяти трудящим-мігрантам переказувати на батьківщину заробіток і заощадження.

У додатках до зазначеної Конвенції регламентовано наймання, розміщення й умови праці мігрантів, а також увезення мігрантами особистого майна, робочих інструментів і устаткування.

Трудові угоди мають бути оформлені письмово. У трудящих-мігрантів має бути право на одержання цих документів із зазначенням термінів наймання, умов і змісту праці та розміру її оплати. У документах МОП проголошено рівність мігрантів із громадянами країни перебування також щодо розміру мінімальної заробітної плати. При цьому обумовлено, що заробітну плату мігрантам слід виплачувати регулярно та готівкою.

У конвенції МОП, прийнятій 1962 року, гарантовано рівноправність мігрантів щодо соціального забезпечення незалежно від їх громадянства. Держави, що прийняли цю конвенцію, зобов'язуються дотримуватися відносно громадян інших держав, які підписали її, рівності в соціальному забезпеченні незалежно від терміну перебування в країні. При цьому за бажанням сторін може бути передбачено кілька соціальних гарантій: медичне обслуговування, допомога в разі інвалідності чи втрати працездатності, пенсійне забезпечення, допомога на випадок безробіття та ін.

Відповідно до конвенції МОП від 1975 року держави повинні виявляти на своїх територіях нелегальну міграцію та вживати заходів для її припинення.

Нарешті, у конвенції МОП 1982 року викладено міжнародну систему збереження прав трудящих-мігрантів на соціальне забезпечення. Призначення цього документа — координувати національні сис-

теми соціального забезпечення з урахуванням різних рівнів розвитку окремих країн.

Амстердамський договір 1997 року, підписаний на зустрічі глав держав — членів ЄС, ознаменував новий етап у розвитку європейського інтеграційного процесу. Він регулює зайнятість у ЄС. У цьому документі й у рішеннях вищого керівного органу ЄС — Європейської ради — зазначено, що погоджена та збалансована політика країн щодо забезпечення й оптимізації зайнятості населення — одна з головних цілей співтовариства, від досягнення якої залежать перспективи його розвитку, підвищення конкурентоспроможності ЄС. Саме в цьому документі вперше економічну політику та політику щодо зайнятості об'єднано в завдання комплексного розв'язання проблеми створення робочих місць. Історичне значення зазначеного договору полягає у визнанні значущості проблеми зайнятості та її рівноцінності серед інших економічних проблем. Це підтверджено включенням до нього окремої глави про вдосконалення політики зайнятості за допомогою таких заходів:

1. Країни ЄС зобов'язуються спільно працювати для розвитку та проведення скоординованої політики щодо забезпечення й оптимізації зайнятості.

2. ЄС має заохочувати й підтримувати співпрацю та координацію дій між країнами-учасницями.

3. Європейська рада розробляє основні напрями діяльності, які потрібно брати до уваги, розробляючи національні документи.

4. Країни-учасниці зобов'язуються щорічно звітувати про заходи в межах політики зайнятості; Європейська рада вивчає ці документи й ухвалює рекомендації для окремих країн-учасниць.

5. Європейська рада має стимулювати розвиток співпраці й обмін інформацією щодо зайнятості.

Питання, яким було присвячено Амстердамський саміт, глави держав ЄС розглядали також на зустрічі в Лісабоні в березні 2000 року. Там було поставлено завдання створити освічене суспільство, у якому трудові ресурси могли б якнайкраще використовувати свій потенціал. Учасники цього засідання дійшли висновку, що для вдосконалення кількісних і якісних показників ринку праці потрібно до 2010 року досягти 70 % зайнятості в середньому для всього населення та 60 % серед жінок, а також підвищити кваліфікаційний і освітній рівень трудових ресурсів. Треба створити 17 млн нових робочих



мість, забезпечивши для цього щорічний приріст зайнятості на 1,1 % у середньому в ЄС.

Поліпшенню захисту прав громадян України сприятиме також широке застосування позасудових механізмів захисту прав людини, зокрема інституту омбудсмена (уповноваженого з прав людини), який нині функціонує більше ніж у 100 країнах світу, зокрема в тих, де перебуває найбільше трудових мігрантів з України. Очевидні переваги такого механізму – доступність, гнучкість, безплатність і неформальність процедури розгляду звернень, що дає змогу суттєво посилити дипломатичний захист прав громадян України. Сприяють цьому й укладені українським, російським і польським уповноваженими з прав людини договорів про співпрацю. Заплановано укласти аналогічні договори з омбудсменами Молдови та Румунії.

Однак легально працевлаштовані громадяни України становлять невелику частку трудових мігрантів з України. Зазвичай окрім уже згаданої категорії українських трудових мігрантів в Італії, Іспанії, Португалії, Греції та Росії такий статус мають найбільш кваліфіковані працівники, зокрема інженери (Ірак), науковці та викладачі (Мексика), лікарі (Лівія, Ємен), програмісти (США, Німеччина), які мігрують в інші держави на підставі належно оформлених контрактів та інших документів. Значну їх частину оформлюють державні центри зайнятості чи недержавні посередницькі структури в рамках двосторонніх договорів про працевлаштування між Україною та цими країнами.

Нині урядом України продовжується підготовка проектів міжнародних договорів про працевлаштування громадян України з такими країнами: Аргентинською Республікою, Грецькою Республікою, Грузією, державою Ізраїль, Ісламською Республікою Іран, Ірландією, Королівством Іспанія, Італійською Республікою, Республікою Кіпр, Демократичною Республікою Конго, Румунією, Туніською Республікою, Угорською Республікою, Фінляндською Республікою.

Разом з тим слід зазначити, що країни-роботодавці на сьогодні не зацікавлені в збільшенні кількості іноземної робочої сили, зокрема з України. Саме тому вони в багатьох випадках гальмують переговорний процес з укладання двосторонніх угод.

## ВИСНОВКИ

Ринок праці — це різнобічне явище, яке містить у собі такі аспекти: залучення людей до процесу суспільного виробництва на засадах підвищення мобільності населення, розвитку їхніх професійних здібностей за допомогою задоволення потреб у творчій праці та вдосконалення обміну знаннями, формування якісного способу життя працівників. Ефективне функціонування ринку праці можливе за таких умов: незалежності покупців і носіїв робочої сили, рівноправного партнерства, активної конкуренції за право зайняти робоче місце між носіями однакової кваліфікованої робочої сили, балансу між наявними робочими місцями та грошовою масою заробітної плати.

Ринок праці в Україні на сучасному етапі характеризується такими особливостями: частковим монополізмом споживача трудових ресурсів, недостатньо вільним пересуванням трудових ресурсів та неінтегрованим ринком праці, недосконалістю взаємозв'язку внутрішнього (національного) та світового ринку праці.

Один із перспективних напрямів еволюції ринку праці в Україні — зміни в структурі організації наймання за допомогою поступового переходу до контрактної системи наймання працівників підприємств і установ. Доцільно впроваджувати практику “пожиттєвого наймання” працівників, яка має такі переваги в ринковій економіці: закріплення працівника за робочим місцем аж до виходу на пенсію, можливість підвищення кваліфікації та просування по службі й здобуття вищої освіти, соціально-економічна відповідальність за працівника з боку керівництва підприємства.

Державне регулювання ринку праці має посідати важливіше місце в системі регулювання зайнятості населення країни. Слід посилювати його роль у таких напрямках:

- розширення сфери прикладання праці в невеликих містах і сільських населених пунктах, для чого повинні бути розроблені програми їх розвитку;
- розвиток невеликих і середніх підприємств матеріального виробництва, організація цехів, ланок, філій на основі підприємств із виробництва товарів широкого вжитку;

- організація виробництва будівельних матеріалів, предметів культурно-побутового призначення на базі місцевої сировини;
- створення філій, цехів, малих підприємств на базі агропромислової кооперації, що дасть поштовх для її відродження;
- організація робочих місць для соціально незахищених громадян під патронатом місцевої адміністрації;
- розвиток кооперативного сектора та індивідуально-трудової діяльності для надання різноманітних послуг і виробництва товарів першої необхідності;
- використання неукomплектованих робочих місць і підвищення коефіцієнта змінності на рентабельних підприємствах державного сектора.

Заробітна плата не виконує своїх прогресивних функцій у відтворенні, стимулюванні та перерозподілі робочої сили. Проте вона виконує інші функції, продиктовані особливостями даного періоду:

- забезпечення зайнятості;
- упередження безробіття ціною зниження заробітної плати;
- збереження соціальних гарантій, пов'язаних із попереднім місцем роботи;
- стимулювання інфляції (через збільшення заборгованості із зарплати);
- стихійний перерозподіл зайнятих по галузях у сферах економіки;
- зростання нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- спонукання до конкуренції на ринку праці, посилення невиправданого мобільності робочої сили.

Оптимальне функціонування ринку праці в цілому досягається внаслідок поєднання інтересів підприємств і окремих працівників з інтересами територій, регіонів, а також загальнодержавними інтересами. Потрібно регулювати ринок праці за допомогою регіональних центрів зайнятості, на які доцільно покласти виконання таких завдань:

- забезпечення надійного функціонування всіх організаційних структур нижчих рівнів;
- підтримання оптимального балансу між попитом на робочу силу та її пропозицією;
- оптимізація структури зайнятості;
- планування та прогнозування динаміки кількісного та якісного складу робочої сили;
- аналізувати розвиток конкуренції;

- сприяти формуванню соціальної структури робочих місць;
- проводити аналіз стану та тенденцій розвитку регіонального ринку праці;
- контролювати і аналізувати забезпечення соціальних гарантій.

Міграційні процеси проходять скрізь у світі та мають різну спрямованість, але на світовому ринку трудових ресурсів виникли центри, куди переважно спрямовані трудові ресурси.

Система економічних зв'язків, що виникають між країнами внаслідок міграції робочої сили, супроводжується потоком товарів і капіталів, включаючи грошові перекази на батьківщину іммігрантів, а також виплату субсидій і компенсацій країнам, що експортують робочу силу. Для країни, що приймає робочу силу, це зумовлює підвищення конкурентоспроможності її товарів унаслідок зменшення витрат виробництва завдяки нижчій ціні іноземної робочої сили.

Можуть бути як позитивні, так і негативні соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції.

*Вирази країни — імпортера трудових ресурсів* полягає в тому, що вона отримує дешеву, молоду робочу силу, а також готових фахівців. У такій країні прискорюється економічне зростання, збільшується державний бюджет.

*Країна — експортер трудових ресурсів* дістає такі переваги:

- валютні перекази іммігрантів своїм родинам осідають у банках;
- експортуванням трудових ресурсів послаблює проблему безробіття;
- підвищується кваліфікація носіїв робочої сили, які повернулися назад.

*Негативні наслідки міграції для країн-імпортерів:*

- проблеми, пов'язані із соціальним захистом іммігрантів;
- відплив національної валюти через її вивезення чи переказ;
- утрата навчених дешевих фахівців-іммігрантів у разі їх повернення на батьківщину.

*Негативні наслідки міграції для країн-експортерів:*

- утрата висококваліфікованих підготовлених фахівців, так званий “відплив інтелекту”;
- додаткові витрати з бюджету на підготовку нових фахівців;
- виникнення тенденції до поступового спаду темпів економічного зростання.

Основні правові норми регулювання міжнародних трудових відносин визначають і контролюють Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з питань міграції, програми розвитку ООН, а також ОБСЄ.

Унікальність МОП порівняно з іншими всесвітніми організаціями полягає в тому, що під час розробки її політики представники трудящих і підприємців мають однакову кількість голосів із представниками урядів. Одна з найважливіших її функцій — прийняття конвенцій і рекомендацій, що запроваджують міжнародні трудові стандарти щодо свободи об'єднань, заробітної плати, тривалості робочого дня, соціального страхування, оплачуваних відпусток, охорони праці, служби наймання, робочої інспекції.

Особливість міжнародної трудової міграції на етапі трансформації економіки України полягає в постійному зростанні кількості мігрантів, які відбувають на заробітки за кордон на певний термін, і майже неконтрольований приплив іммігрантів до нашої країни (особливо нелегальних). Хоча до України мігрують працівники різних професій, із нашої країни від'їздять спеціалісти високого рівня.

Оцінюючи основні елементи міжнародних міграційних процесів в Україні в контексті їх розвитку, зазначимо, що найголовніші показники міжнародних потоків міграції робочої сили — склад і структура робочих місць, динаміка їх розвитку, якість робочої сили та її мобільність і т. ін.

Міжнародний ринок праці сегментований. У його сегментації віддзеркалено як міжнародний поділ праці, так і якісні вимоги щодо кваліфікації робочої сили, унаслідок чого формується попит на неї. Грунтуючись на сегментації ринку праці, можна створити в нашій державі цивілізовану систему територіального управління зайнятстю населення й упереджувати негативні явища.

Важливий чинник посилення міграційних мотивів українців — зuboжіння населення внаслідок непродуманості та нерівномірності економічних реформ. Перехід від працедефіцитного ринку до ринку з розбалансованою економікою став передумовою безробіття в низці регіонів і зростання еміграції робочої сили за кордон. Тому в умовах розширення міжнародної трудової міграції в Україні потрібно брати до уваги фактори, що впливають на вирішення питань комплексної оптимізації територіальної чи загальнодержавної організації продуктивних сил.

Обмеженість статистичних даних значно ускладнює наукове узагальнення та прогнозування міграційних рухів населення. Наявна статистична база дає змогу вивчати лише офіційно зареєстровані міграції. Дійсні ж масштаби міжнародних трудових міграцій в Україні в багато разів більші.

Унаслідок нових тенденцій у міжнародній трудовій міграції на етапі економічної трансформації України потрібно інакше підходити до системи інформаційно-аналітичного забезпечення аналізу міжнародних міграційних процесів. Саме тому слід розробити індикатори, визначення яких може позитивно вплинути на формування державної політики. Такий підхід дасть змогу реальніше виявляти причини та часові характеристики міграцій, ступінь задоволення ними мігрантів, характер і умови їх роботи за кордоном.

На етапі трансформації економіки України та її інтеграції до світогосподарських зв'язків надлишок робочої сили не можна вважати конкурентною перевагою для нашої держави. Потрібно ефективно використовувати наявні трудові ресурси. Важлива умова входження України до світового економічного простору — уніфікація робочої сили й утворення ефективної та гнучкої мережі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, які б відповідали потребам національного та світового ринків праці.

Слід удосконалювати державну міграційну політику щодо інформаційного та правового забезпечення, організаційного та консультативного супроводу міграційних процесів й удосконалення структури втручання держави в міграційні процеси та їх постійного моніторингу. Варто розробити й затвердити нову редакцію програми уряду з питань міграції. Для реалізації державної політики має бути утворено єдиний орган — Державну міграційну службу з відповідними структурними підрозділами та повноваженнями щодо координації дій держави в цьому напрямі.

Унаслідок запровадження країнами ЄС та Росією нового міграційного порядку вкрай потрібно між державами, які є привабливими для емігрантів з України, укласти дво- чи багатосторонні договори про обмін інформацією, застосовувати вимоги міграційного права щодо соціальних гарантій і захисту мігрантів, запровадити практику щорічних консультацій між державами й утворити спільний банк даних про квоти й вакансії. Доцільно утворити транскордонні міграційні зони, щоб, маючи роботу, можна було працювати в сусідній

державі, щоденно повертаючись додому. Такі заходи сприятимуть зменшенню нелегальної міграції.

Проблеми, пов'язані з міжнародною трудовою міграцією, виходять за рамки демоекономічних питань навіть у найширшому їх розумінні. Вони міждисциплінарні, тому їх слід розв'язувати, об'єднавши зусилля дослідників різної наукової спеціалізації. Варто залучити до вивчення зазначених проблем спеціалістів з економіки, демографії, психології, екології тощо, тому до всіх програм і планів досліджень міграційної проблематики потрібно включати дослідження причин міжнародних міграційних процесів і їх наслідків для України.

Крім того, необхідно розробити механізм реалізації міграційної політики в Україні і утворити спеціалізовану організацію, яка б забезпечувала здійснення завдань в цьому аспекті, "замикаючи" на собі узгодження дій Міністерства внутрішніх справ, Міністерства праці і соціальної політики та Міністерства юстиції України.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

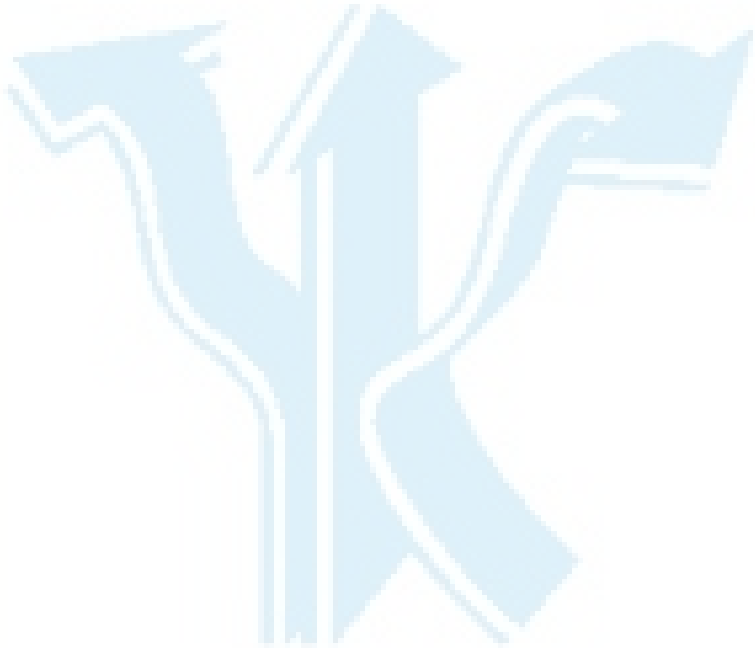
1. *Авдокушин Е. Ф.* Международные экономические отношения. — М.: ИВЦ “Маркетинг”, 1999.
2. *Акимов А.* На пороге седьмого миллиарда // Население и общество. — 1999. — № 39. — С. 37–43.
3. *Базылев Н. И., Базылева М. Н.* Глобализация производства и субсидиарные отношения в современной экономике // Проблемы современной экономики. — 2003. — № 1(5). — С. 88–92.
4. *Бараник З. П., Хмелюк А. В.* Статистичне вивчення впливу структурних факторів на рівень безробіття: Тези доповіді // Зб. наук. пр. — Одеса: ОЕУ, 2008. — Т. 2. — С. 41–42.
5. *Богомолов О., Некипелов А.* Экономическая глобализация и кризис мирового хозяйственного порядка. — М.: Альпина паблишер, 2003.
6. *Глобализация и демократизация.* Круглый стол в Горбачёв-Фонде. — М.: Горбачёв-Фонд, 1997.
7. *Головко О.* Иностранный с украинским акцентом // Киевский телеграф. — 2004. — 7 июня.
8. *Горбачев М. С.* Императивы мировой политики в век глобализации. — М.: Альпина паблишер, 2003.
9. *Грани глобализации.* Трудные вопросы современного развития / Под ред. А. Б. Вебера. — М.: Альпина паблишер, 2003.
10. *Данилов-Данилян В., Лосев К.* Глобальный экологический вызов: теоретический анализ и возможные сценарии. — М.: Альпина паблишер, 2003.
11. *Диллигенский Г.* Человек перед лицом глобальных процессов. — М.: Альпина паблишер, 2003.
12. *Едмондсон Г.* Протистояння у Рурі // Профіль Україна. — 2004. — № 42.
13. *Ефимова Е. Г., Бордунова С. А.* Мировая экономика: Учеб. пособие. — М.: МГИУ, 1998.
14. *Жанайдаров У. А., Байгелова А. Н.* Рынок труда и занятость в переходное время. — Вестник КазГУ. — 1999. — № 2.

15. *Жижек С.* Добро пожаловать в пустыню Реального: Пер. с англ. — М.: Фонд “Прагматика культуры”, 2002.
16. *Загородний Т.* За границей работает от 2 до 7 млн украинцев // Четверта влада. — 2004. — 7 черв.
17. *Закон України* “Про зайнятість населення” від 01.03.91 № 803-ХІІ, у ред. від 03.04.03 // Відомості Верховної Ради України. — 2003 — № 27. — Ст. 29.
18. *Ильин М.* Политическая глобализация: институциональные изменения. — М.: Альпина паблишер, 2003.
19. *Интриллигатор М.* Реформа российской экономики: роль институтов // Экономика и мат. методы. — 1997. — Т. 33. — Вып. 3. — С. 16–26.
20. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 1997.
21. *Кара-Мурза С. Г.* Евроцентризм — эдипов комплекс интеллигенции. — М.: ЭКСМО, 2002.
22. *Кара-Мурза С. Г.* Идеология и мать ее наука. — М.: ЭКСМО, 2002.
23. *Кереев А.* Международная экономика. — М.: МЭО, 1997.
24. *Клюев А.* — Проблемы миграции // Бизнес-Информ. — 1999. — № 1–2. — С. 19.
25. *Коллонтай В.* Западные концепции экономической глобализации. — М.: Альпина паблишер, 2003.
26. *Колосова Р. П.* Глобализация экономики и защита национального рынка труда в России. — М.: Изд-во МГУ, 2004.
27. *Конвенция МОТ № 168.* “О содействии занятости и защите от безработицы” // Человек и труд.—1992. — № 2.
28. *Конвенция МОТ № 181* “О частных агентствах занятости” // Коммерсант Baltic Daily. — 2004. — 1 нояб. — С. 17–21.
29. *Конституція України.* — К.: Преса України, 1997.
30. *Креттас Х.* Место Латинской Америки в новом экономическом миропорядке. — М.: ИноСМИ, 2004.
31. *Кувалдин В.* Глобальность; новое измерение человеческого бытия. — М.: Альпина паблишер, 2003.
32. *Кугаткіна О.* Глобальна конкурентоспроможність країн з перехідними економіками. — К.: КНЕУ, 2004.
33. *Култыгин В. П.* Незападные концепции глобализации // Личность. Культура. Общество. — 2002. — Т. 4. — Вып. 1–2 (11–12). — С. 80–103.

34. *Левшин Ф. М.* Мировой рынок: конъюнктура, цены и маркетинг // Культура и общество. — 2002. — Т. 4. — Вып. 1–2 (11–12). — С. 80–103.
35. *Лиотар Ж. Ф.* Состояние постмодерна — СПб.: АЛЕТЕЙЯ, 1998.
36. *Лукашевич В. М.* Глобалістика: Навч. посіб. — Л.: Новий світ-2000, 2004.
37. *Макконнелл К. Р., Брю С. А.* Экономикс: Принципы, проблемы и политика: Пер. с англ.: В 2 т. — Т. 1. — М.: Республика, 1992.
38. *Маклаков А.* Как развивающиеся страны могут получить пользу от глобализации: пример Китая // Диалог UA. — 2004. — 27 апр.
39. *Маклаков А.* Міграція та глобалізація // Діалог UA. — 2004. — 28 жовт.
40. *Маршавін Ю.* Державне регулювання ринку праці України: теоретико-методологічний аспект // Соціальний захист. — 2005. — № 3. — С. 25–29.
41. *Мировая экономика: Учебник /* Под ред. А. С. Булатова — М.: Юрист, 1999.
42. *Мэнкью Н. Г.* Принципы экономикс: Пер. с англ. — СПб.: Питер Ком., 1999.
43. *Оксфордская иллюстрированная энциклопедия. Народы и культуры.* — Т. 7. — М.: ИНФРА-М, 2000.
44. *Орлова И. Б.* Асимметричность глобального мира. — М., 2004.
45. *Орлова И. Б.* Евразийская цивилизация. — М.: Наука, 1998.
46. *Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Програми регулювання міграційних процесів на 2003–2005 роки” від 20.08.03 № 1296 // Збірник урядових нормативних актів.* — 2003. — № 35. — Ст. 617.
47. *Позняк О.* Масштаби зовнішніх трудових міграцій населення України. Україна: аспекти праці. — 2002. — №6. — С. 37–40.
48. *Порушник А. М.* Національний інтерес України: економічна самодостатність у глобальному вимірі: Монографія. — К.: КНЕУ, 2008.
49. *Римашевская Н.* Глобализация и мировое население: социодемографические и этнодемографические сдвиги. — М.: Альпина паблшер, 2003.
50. *Работать чтобы выжить // Инвестгазета.* — 2009. — 16–22.02.

51. *Смотрецкий Е.* Глобализация и люмпенизация: социальные корни преступности. — М.: МОО “Наука и техника”, 2001.
52. *Современная экономика: Учебник / Под ред. О. Ю. Мамедова.* — Ростов-н/Д: Феникс, 1998.
53. *Стасюк М. О.* Міжнародна трудова міграція на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.05.01 / Українська академія зовнішньої торгівлі. — К., 2004.
54. *Сто сорок долларов на одну украинскую душу // Зеркало недели.* — 2004. — 24 лют.
55. *Субкоманданте Маркос.* Другая революция: сапатисты против нового мирового порядка: Пер. с исп. — М.: Гилея, 2002.
56. *Толстых В.* Глобальные вызовы и поиски ответа: социокультурный аспект. — М.: Альпина паблишер, 2003.
57. *Українська трудова міграція у контексті змін сучасного світу: Матеріали міжнародного науково-практичного семінару (Львів, 11 листопада 2003 р.).* — Л., 2005.
58. *Уэльбек М.* Мир как супермаркет. — М.: Ад Маргинем, 2003.
59. *Філіпенко А. С. та ін.* Світова економіка: Підручник. — К.: Либідь, 2001.
60. *Фомичев В. И.* Международная торговля. — М.: ИНФРА-М, 1998.
61. *Хомра А. У.* Миграционные установки населения украинских составляющих еврорегионов “Буг” и “Карпаты”. Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты: Сб. статей / А. У. Хомра. — М.: Центр изучения проблем вынужденной миграции в СНГ, 2003. — С. 83–94.
62. *Хромов М. І.* Механізм державного регулювання зайнятості в промисловості Донецького регіону (автореферат дисертації). — Донецьк, 2004.
63. *Чайка-Петегирич Л. Б.* Тенденція накопичення нелегальних мігрантів в Україні / Л. Б. Чайка-Петегирич // Культура народів Причорномор'я: Науч. журн. Крымский научный центр национальной академии наук. — 2005. — № 59. — С. 169–170.
64. *Чайка-Петегирич Л. Б.* Формування системи регулювання міжнародної регіональної міграції робочої сили в Україні / Л. Б. Чайка-Петегирич // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Наук. журн. — К., 2005. — № 5. — С. 109–113.

65. *Чечелюк П.* Жилье по евростандартам за колючей проволокой // 2000. — 2007. — 21 сеп.
66. *Шимаи М.* Глобализация как источник конкуренции, конфликтов и возможностей. — Будапешт: Korvina Kiado, 2002.
67. *Штундер І. О.* Соціально-економічна природа і тенденції безробіття в перехідній економіці України: Автореф. дис. — К., 2003.



МАУП

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
1. Взаємозв'язок ринків в умовах міжсистемної економіки .....	6
2. Сутність ринку праці та його класифікація .....	21
3. Складові ринку праці.....	34
4. Сегментація ринку праці .....	44
5. Механізм функціонування та регулювання ринку праці .....	59
6. Соціально-економічна природа безробіття, його види та регулювання.....	78
7. Економічний аналіз причин безробіття .....	99
8. Моделі ринку праці. Напрями розвитку ринку праці України.....	103
9. Ринок праці України та державна служба зайнятості.....	115
10. Ринок праці та трудова мобільність населення.....	131
11. Міжнародний ринок праці: його розвиток і становлення .....	141
12. Міжнародна трудова міграція .....	148
13. Міграція як шлях до глобалізації.....	160
14. Хвилі міграції й особливості її сучасного етапу.....	171
15. Економічний вплив та наслідки міграції робочої сили.....	177
16. Державне регулювання міграції робочої сили .....	186
17. Проблеми сучасної міграції населення України та напрями їх розв'язання.....	195
18. Інтеграція України в міжнародний ринок праці.....	202
19. Міжнародні правові документи, що регулюють рух робочої сили.....	207
Висновки.....	211
Список використаної та рекомендованої літератури.....	217

The present manual considers theoretical issues of functioning of the labor market, problems of the contemporary labor market of Ukraine and the processes occurring therein. It also analyzes the coming-to-be and development of the international labor market and the place of Ukraine in this field.

The book is designed for students of higher education establishments, instructors, as well as all those taking an interest in the problems of the current state and development of the labor market.

Навчальне видання  
**Калина Алла Василівна**  
**РИНОК ПРАЦІ**  
**(НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТИ)**  
*Навчальний посібник*

Educational publication  
**Kalyna, Alla V.**  
**THE LABOR MARKET**  
**(THE NATIONAL AND INTERNATIONAL ASPECTS)**  
*Manual*

Відповідальний редактор *С. Г. Рогузько*  
Редактор *С. Г. Аtdаєва*  
Коректор *Т. М. Федосенко*  
Комп'ютерне верстання *Т. Г. Замура*  
Оформлення обкладинки *О. О. Стеценко*

Підп. до друку 28.12.09. Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.  
Ум. друк. арк. 12,55. Обл.-вид. арк. 13,12. Наклад 1300 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)  
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал»  
03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008 р.*

Надруковано в друкарні ДП «Видавничий дім «Персонал»