

Вже зараз потрібен в Україні перехід від моделі економіки з дешевою робочою силою до моделі з ефективною і високооплачуваною працею. Це спричинить зниження безробіття і зайнятості на низькооплачуваних роботах, з'явиться потреба в нових робочих місцях замість тих, де вистачало невисокого рівня кваліфікації.

Високопродуктивні робочі місця потребують відповідно підготовлені кадри. Роботодавці сьогодні потребують не просто робітників чи фахівців, а висококваліфікованих працівників, які володіють сучасними технологіями, технікою та обладнань.

Головне завдання – спільними зусиллями розвинути систему безперервного професійного навчання на виробництві. Великі підприємства можуть самостійно впоратись з цим, адже у них є виробнича база. Інша ситуація на малих та середніх, котрі ні подібних баз, ні відповідного досвіду не мають. Тож на них слід звернути першочергову увагу, акумулювавши не тільки зарубіжний, але й вітчизняний досвід, і при цьому враховувати інтереси роботодавців, працівників і держави. Важливо консолідувати зусилля всіх зацікавлених у цьому процесі сторін, започаткувавши між ними соціальний діалог.

Сьогодні в умовах інноваційного розвитку новостворені робочі місця потребують дієвішого механізму цільової підготовки робітничих кадрів, що дозволяє підприємствам країни отримувати кваліфікованих працівників, які відповідають потребам роботодавців.

Ураховуючи вищезазначене:

1. Доцільно збільшити обсяги професійного навчання кадрів за професіями, які користуються підвищеним попитом на ринку праці, та за інтегрованими професіями, що є фактором підвищення мобільності випускників навчальних закладів на ринку праці.

2. Професійно-технічна освіта має співпрацювати з підприємствами й поєднувати навчання загальним дисциплінам та здобуття навичок первинної кваліфікації. У такий спосіб буде здійснюватися підготовка працівників, які володіють саме тим знанням та навичками роботи, що необхідні даному підприємству.

3. Працівниками органів державного управління у процесі спільної роботи з роботодавцями необхідно визначити і сприяти задоволенню за рахунок державного замовлення додаткової потреби підприємств регіонів в робітниках та фахівцях з тих професій та спеціальностей, що забезпечують радикальну структурну перебудову на інноваційну модель розвитку економіки.

4. Спираючись на багатий досвід у системі вітчизняної освіти, необхідно створити умови для приведення рівня і якості освітнього потенціалу та кадрового забезпечення країни у відповідність до вимог інноваційно-орієнтованої економіки.

5. Для розв'язання фінансових проблем розвитку профтехосвіти доцільно використовувати практику країн світу щодо багатоканального і багаторівневого фінансування. Наприклад, з Держбюджету можливе фінансування загальнодержавних програм підготовки робітничих кадрів, місцеві бюджети могли б взяти на себе витрати на соціальні програми та комунальні платежі.

Надійшла 13.09.2007 р.

УДК 331.5 (477)

В. М. НИЖНИК, М. Я. ЗУБ
Хмельницький національний університет

СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЗА УМОВ РОЗВИТКУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Досліджено стан ринку праці в Україні та її окремих регіонах і проаналізовано перспективи ринку праці в Україні за умов розвитку євроінтеграційних процесів.

І. Вступ. Україну визнано країною з ринковою економікою, однак сучасний стан регіонального і загальнонаціонального розвитку України відбувається у складних, непередбачуваних умовах. Сьогодні надзвичайно важливим для України є створення конкурентоспроможної економіки. Програма уряду щодо соціально-економічного розвитку країни передбачає курс на перехід до інноваційно-інвестиційної моделі економіки. В ході її реалізації неможливо залишити поза увагою такий важливий чинник економічного розвитку, як забезпечення підприємств, установ, організацій висококваліфікованою робочою силою, що здатна конкурувати за якістю виробленої продукції з іншими країнами-членами ЄС. Проголошений Україною євроінтеграційний вибір зумовив зростання значущості виважених підходів, творчого пошуку шляхів досягнення оптимального і гармонійного співвідношення розвитку ринку праці України.

Дослідження стану і перспектив розвитку ринку праці України набувають особливого значення через: глобалізацію світової економіки, перехід до інформаційного суспільства, утвердження провідної ролі інноваційної діяльності людини, визнання людського капіталу як головної продуктивної сили. Дія перелічених тенденцій об'єктивно актуалізує необхідність дослідження стану ринку праці і перспективи його розвитку в Україні. Крім цього, без глибокого знання закономірностей територіальної організації ринку праці прогнозування характеристик національного ринку праці ускладнюється чи навіть стає неможливим.

Ситуація на ринку праці є ключем до формування належного рівня життя широких верств українського населення, забезпечення соціальної злагоди, створення середнього класу. Однак об'єктивні причини диспропорцій національного ринку праці, посилені помилками законодавчої і виконавчої гілок влади, призвели до цілого ряду проблем. Зокрема, нестача робочих місць та висока частка їх з небезпечними умовами праці, невідповідність якості робочої сили сучасним вимогам виробництва, нерациональність галузевої структури зайнятості, низький рівень оплати праці тощо.

Аналіз сучасного стану і перспектив розвитку ринку праці України допоможе відобразити основні проблеми і тенденції в динаміці зайнятості, її галузевій, професійно-кваліфікаційній, демографічній структурі, а також основні тенденції суспільного розвитку праці, мобільність робочої сили, масштаби і динаміку безробіття. Проблеми формування економічної активності, зайнятості та ринку праці розглядатимуться в контексті інтеграційних процесів.

Європа дає унікальні умови, в яких забезпечується реалізація демократичних, економічних, соціальних цінностей. Європейська інтеграція – це стратегічний і цивілізаційний вибір українського суспільства. Розвиток світу визначається нині динамічними і всеохоплюючими глобалізаційними процесами. Україна зацікавлена якнайповніше інтегруватися в них, щоб не опинитися на цивілізаційному узбіччі. Наша держава здатна посісти гідне місце в європейській і світовій інфраструктурі з огляду на вигідне географічне положення, значний економічний, науково-технічний та сировинний потенціал. Успіхи на шляху європейської інтеграції – це наближення життя українських громадян до високих стандартів добробуту та соціальних гарантій, медичного забезпечення та екології, трудового законодавства та безпеки і стабільності. Не відкидаючи переваги, які може отримати Україна від європейської інтеграції, не можна залишити поза увагою ряд загроз і обмежень на цьому шляху.

II. Мета дослідження. Метою даної статті є дослідження стану ринку праці в країні та її окремих регіонах, встановлення окремих чинників, які впливають на його функціонування за умов розвитку євроінтеграційних процесів, виявлення закономірностей і тенденцій розвитку даного явища, розробка методичних підходів до оцінювання рівня проблемності регіону за станом зайнятості та ринку праці.

III. Аналіз літературних джерел з даної тематики. Безумовно, проблемами становлення і розвитку ринку праці займалися такі відомі вчені, як Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, М.В. Шаленко, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'яченко, Г.О. Черниченко, О.С. Головачов, В.М. Лукашевич, О.В. Волкова, С.І. Злупко, які дослідили суть і динаміку ринку праці; експерти МОП В. Зенцибергер і М. Кене, які оцінювали регіональну політику зайнятості; В.В. Максимов, В.Д. Приймак, які вивчали економічний потенціал регіону [1]. Проведені автором дослідження останніх праць стосовно статистичної оцінки стану ринку праці і його прогнозування за умов розвитку євроінтеграційних процесів довели необхідність більш глибокого статистичного оцінювання існуючого ринку праці в Україні та її окремих регіонах, а також прогнозування цього показника на найближчі роки.

IV. Постановка завдання: проаналізувати сучасний стан ринку праці в Україні і в окремих регіонах; визначити регіональну специфіку ринків праці Вінницької, Тернопільської та Хмельницької областей; на основі проведеного аналізу, обґрунтувати перспективи ринку праці в Україні за умов розвитку євроінтеграційних процесів.

V. Результати дослідження. Ринок праці – система правових, організаційних, соціально-економічних відносин, що виникають між працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами місцевого самоврядування, страховими та іншими структурами щодо задоволення потреб працівників у зайнятості, та потреб роботодавців – у наймі працівників з метою купівлі послуг праці [2]. Ринок праці є невіддільною частиною ринкової економіки нашої країни і складається з ринку робочої сили та ринку робочих місць.

Одна з найважливіших проблем щодо ринку праці – системне дослідження взаємозв'язків і закономірностей з купівлі-продажу робочої сили (робочих місць) між економічно самостійними продавцями і покупцями залежно від конкретних умов, з урахуванням місця, часу та етапу суспільного розвитку.

Ринок праці, застосовуючи нові методи та важелі дослідження, вишукує резерви щодо ефективнішого використання трудових ресурсів і вносить, таким чином, свій вклад у розв'язання проблемних завдань зайнятості населення [3, с.19].

Аналізуючи масштаби і структуру руху робочої сили в економіці, можна скласти певне уявлення про ринок праці в Україні. Досліджуючи стан ринку праці, виходимо з того, що серед головних макроекономічних показників ринку праці є показники зайнятого населення, число безробітних, навантаження на одне вільне робоче місце тощо.

Згідно статистичними даними, розрахованими за матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності за січень-червень 2007 р., чисельність економічно активного населення віком 15-70 років становила 22,2 млн осіб, з них 20,5 млн осіб, або 92,3%, були зайняті економічною діяльністю, решта не мали роботи, але активно шукали її та були готові стати до неї, тобто відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП) класифікувалися як безробітні. Кількість безробітних працездатного віку (за методологією МОП) становила 1,6 млн осіб, або 8,0% чисельності економічно активного населення.

Динаміку зайнятості в Україні можна простежити за табл. 1.

Динаміка зайнятості населення в Україні [4, 5]

Показник	2003 рік	2004 рік	2005 рік	2006 рік	На 01.07.2007 року
Зайнято населення всього	20,16	20,30	20,68	20,90	20,5
Безробітних	2,008	1,906	1,6	1,4	1,6

Проаналізувавши динаміку зайнятого економічною діяльністю населення за 2003-2006 роки, можна зазначити, що чисельність дещо збільшувалася: з 20,16 млн осіб у 2003 році до 20,90 млн осіб у 2006 році; проте станом на 01.07. 2007 року відбулося її зменшення на 0,4 тис. осіб. В умовах посилення інтеграційних процесів в Україні, можна передбачати збільшення і стабілізацію величини зайнятого населення, за рахунок залучення іноземних інвестицій і створення нових робочих місць. Проте, не слід залишати поза увагою, що інтеграція передбачатиме не тільки створення нових робочих місць, а й ліквідацію старих. Необхідно зауважити, що з одного боку – нові робочі місця можуть мати вищі вимоги до кваліфікаційного рівня, з іншого – можуть бути з шкідливими умовами праці або такими, які не враховують особливості національного чи регіонального ринків праці.

Досліджуючи чисельність безробітних за 2003-2006 роки, слід відмітити позитивну тенденцію її зменшення; проте на 01.07. 2007 року відбулося збільшення кількості безробітних на 200 тис. осіб. Невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює високий рівень міжрегіональної диференціації безробіття як зареєстрованого, так і визначеного за методологією МОП. Так, за кількістю зареєстрованих безробітних на 01.07.2007 року по Україні 640 тис. осіб, Вінницька область налічувала 28,2 тис. осіб; Тернопільська – 26,7 тис. осіб, Хмельницька – 32,2 тис. осіб, м. Київ – 5,6 тис. осіб. Отже, на сьогодні час існує національна особливість, що відображається в тенденції розвитку безробіття.

Особливо актуальним в сучасних умовах господарювання є дослідження регіонального ринку праці як інституту, який регулює зайнятість і забезпечує соціальну стабільність в регіоні. Бо саме економічний розвиток регіонів накладає свій відбиток на процеси формування національного ринку праці. Останніми роками територіально-галузева роздрібненість якісного складу робочої сили по регіонах України склалася не стільки під впливом історичних та прогресивних змін в структурі попиту і пропозиції на працю, скільки під впливом розпаду господарських зв'язків, кризових і стагнаційних явищ в економіці регіонів. В результаті, депресійні регіони характеризуються вищим рівнем безробіття, в них різко знизився якісний склад трудових ресурсів.

Так, у 2006 році найбільш висока концентрація найманої робочої сили на сході країни (Луганська, Донецька, Дніпропетровська, Запорізька, Полтавська та Харківська області), де зайнято 38% від усієї кількості найманих працівників. Разом з тим, на заході (Волинська, Львівська, Тернопільська, Закарпатська, Івано-Франківська, Чернівецька, Хмельницька та Рівненська області) працювало лише 19% від загальної кількості працюючих. Динаміка загальної кількості найманих працівників України протягом двох років свідчить про її поступову стабілізацію на рівні 14 млн осіб. В Подільському регіоні середньооблікова чисельність працівників складає 1071 тис. осіб, або 7,6% їх загальної кількості.

З урахуванням підходів ЄС, Міжнародної організації праці, ми використали такі ключові індикатори стану сфери зайнятості та ринку праці України та Подільського регіону: (1) валова додана вартість на душу населення, грн.; (2) середньомісячна заробітна плата, грн.; (3) рівень економічної активності населення; (4) рівень зайнятості населення, %; рівень безробіття, визначеного за методологією МОП, %; (6) рівень зареєстрованого безробіття, %; (7) навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб (табл. 2, 3).

Таблиця 2

Індикатори стану сфери зайнятості та ринку праці України [5, 7, 18]

Показник	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
1.Валова додана вартість на душу населення, грн.	5114	6708	8407	...
2.Середньомісячна заробітна плата, грн.	462,27	589,62	806,19	1041,44
3.Рівень економічної активності населення, %;	61.8	62.0	62.2	62.2
4.Рівень зайнятості населення, %	56.2	56.7	57.7	57.9
5.Рівень безробіття, визначеного за методологією МОП, %;	9.1	8.6	7.2	6.8
6.Рівень зареєстрованого безробіття, %;	3.7	3.5	3.5	3.1
7.Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб.	7	6	5	5

При аналізі граничним, пороговим критерієм для констатації проблемності регіону за станом зайнятості та ринку праці вважається зниження (1)-(4) індикаторів на 30% та перевищення (5)-(7) індикаторів на 30% відносно відповідних середньоукраїнських показників протягом трьох років [6, с.257].

Порівнюючи величину валової доданої вартості на душу населення в Подільському регіоні з середньоукраїнським показником, можна відмітити її значне зниження за 2003-2005 роки: у Вінницькій області на 31 %, 34 %, 35; у Тернопільській – на 46%, 51%, 49%; у Хмельницькій на 35%, 36%, 38% (табл. 2, 3). В результаті співставлення середньомісячної заробітної плати Подільського регіону з середньоукраїнським показником, можна простежити її зниження відповідно за 2003-2006 роки: у Вінницькій області – на 28%, 26%,

26%, 24%; у Тернопільській – на 34%, 34%, 31%, 30%; у Хмельницькій – на 30%, 29%, 28%, 24%. Аналізуючи відхилення показників рівня економічної активності населення Подільського регіону і України слід відмітити, що найбільша негативна тенденція за 2003-2006 роки спостерігається у Тернопільській області – від -14% до -9,5%. Розрахунок відхилення індикатора рівня зайнятості населення Подільського регіону і України свідчить, що його від'ємна величина є найбільшою за 2003-2004 роки в Тернопільській області відповідно: -18%, -16%, -9%, -12%.

Таблиця 3

Індикатори стану сфери зайнятості та ринку праці Подільського регіону [5, 7,18]

Показник	2003 р.			2004 р.			2005 р.			2006 р.		
	Вінницька обл.	Тернопільська обл.	Хмельницька обл.	Вінницька обл.	Тернопільська обл.	Хмельницька обл.	Вінницька обл.	Тернопільська обл.	Хмельницька обл.	Вінницька обл.	Тернопільська обл.	Хмельницька обл.
1. Валовий регіональний продукт на душу населення, грн. (валова додана вартість на душу населення до 2004 р., грн.).	3534	2741	3337	4401	3287	4269	5465	4246	5247	5629	4373	5404
2. Середньомісячна заробітна плата, грн.;	334	304	323	435	388	419	597	553	584	793	727	792
3. Рівень економічної активності населення, %	69,0	52,9	61,2	62,4	54,3	63,6	61,8	57,9	63,4	61,8	56,3	63,4
4. Рівень зайнятості населення, %	65,1	46,0	53,3	57,4	47,8	56,6	57,6	52,6	57,9	57,7	51,1	57,9
5. Рівень безробіття, визначеного за методологією МОП, %;	5,5	13,0	12,8	8,0	11,9	11,1	6,8	9,1	8,7	6,6	9,2	8,6
6. Рівень зареєстрованого безробіття, %;	3,7	6,7	3,3	3,2	6,5	3,5	4,3	7,5	4,0	4,3	6,3	3,7
7. Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб.	12	25	11	16	31	8	14	24	9	14	33	15

Отже, аналіз індикаторів (1-4) дає підставу стверджувати, що в Подільському регіоні виокремлюються ознаки трудодепресивного стану. Співставлення індикаторів (5-7) теж підтверджує проблемність Подільського регіону за станом зайнятості та ринку праці. Особливо значним є відхилення за індикатором навантаження на одне вільне робоче місце в Подільському регіоні в порівнянні з середньоукраїнським показником (рис. 1). Визначені тенденції на ринку праці України: скорочення сукупної пропозиції праці та одночасне підвищення попиту на неї визначили зменшення навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце із 17 осіб на одну вакансію в 2000 році до 3 осіб на одну вакансію станом на 01.07.2007 року (рис. 1) [8].

Таким чином, розвиток ринку праці в Подільському регіоні проходить в умовах наявності значних диспропорцій між попитом і пропозицією. Отже, напруження на ринку праці Подільського регіону залишається високим, а навантаження на одне вільне робоче місце перевищує середній рівень по Україні у 3-6 рази.

У цілому за 2006 рік в Україні було працевлаштовано 1070,8 тис. осіб, із них шляхом надання дотацій роботодавцям – 38,0 тис. осіб, або 3,5%, та виплат одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності – 28,2 тис. осіб, або 2,6% від кількості працевлаштованих. За повідомленнями підприємств, установ та організацій, кількість вільних робочих місць і вакантних посад скоротилася, та на 1 січня 2007 р. становила 170,5 тис. і була нижча за минулорічний показник на 8,7%.

Станом на 21.08.2007 року, за висловлюванням Міністра праці і соціальної політики М. Папієва, в Україні налічується 1,5 мільйони безробітних і в той же час існує 2 мільйони вакансій. Отже, сучасний ринок праці має проблему в висококваліфікованих токарях, фрезерувальниках та інших спеціалістах.

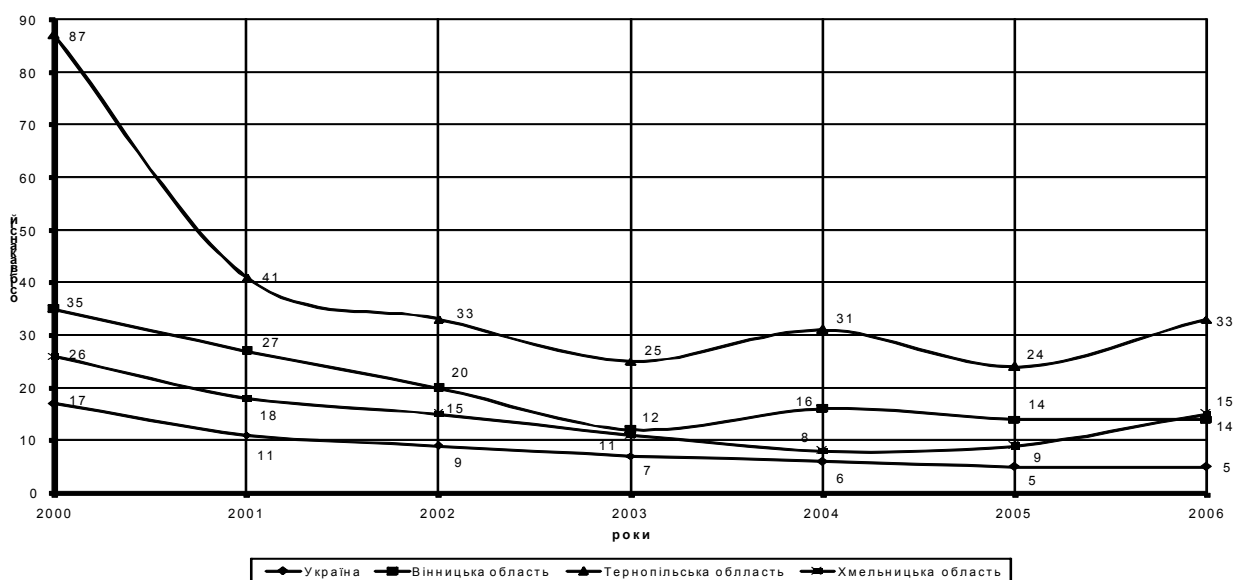


Рис. 1. Динаміка навантаження на одне вільне робоче місце в Україні*

* 2000-2005 рр. – за джерелом [7, с. 318], 2006 - 01.08.2007 рр. [8].

Таким чином, в нашій державі в цілому, і в розрізі регіонів, залишається незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили за спеціальностями і кваліфікацією, що характерно для структурного безробіття. Головними причинами такої невідповідності є не тільки особливості сучасної демографічної ситуації, а й економічні, що виявляються, насамперед, у неузгодженості галузевого і територіального розвитку (9, с. 106).

В умовах нестабільності розвитку економіки залишається актуальною проблема "вимивання кадрів". Люди шукають більш високих заробітків, кращих умов праці тощо. Тому в країні залишається високий рівень мобільності кадрів. Мобільність робочої сили в цілому по Україні (на великих і середніх підприємствах) становить від 28,2% (прийнято), і до 29,9% (вибуло) середньооблікового складу, кількість звільнених осіб значно перевищує кількість працевлаштованих на 196,3 тис. осіб, що свідчить про негативне сальдо (залишок). У деяких видах економічної діяльності, зокрема сільському та рибному господарстві, торгівлі, будівництві, діяльності готелів та ресторанів, кількість прийнятих та вибулих складала від 91 до 122,1% до середньооблікової кількості штатних працівників. Серед промислових видів діяльності найбільш високий рівень мобільності кадрів спостерігався на підприємствах харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, виробництві шкіри та виробів з деревини (90-110%, відповідно). По суті кожен працівник, зайнятий у цих видах діяльності, впродовж року змінював місце роботи.

Як і в попередні періоди, у 2006 р. залишається ситуація перевищення кількості вибулих осіб над прийнятими у більшості видів економічної діяльності. Із загальної кількості вибулих переважна більшість (86,3%) залишили робочі місця з причин плінності кадрів і тільки 3,9% – з причин скорочення штатів. За статтю більш висока мобільність кадрів характерна для чоловіків. Як за рівнем прийому, так і за рівнем звільнення показники для чоловіків переважають аналогічні показники для жінок. Висока мобільність персоналу спостерігається в усіх галузях матеріального й у деяких галузях нематеріального виробництва, вивільнення робочої сили, в основному, перевищує її працевлаштування. Частина звільнених працівників працевлаштовується в комерційних структурах, інша частина поповнює ряди безробітних. Дехто стають пенсіонерами, домашніми господарками, а дехто взагалі відмовляється працювати.

Ситуацію на ринку праці ускладнює не розв'язана до цього часу проблема заробітної плати. За даними Державного комітету статистики України, номінальна середньомісячна заробітна плата штатного працівника у 2006 р. порівняно з 2005 р. підвищилася на 29,2% і склала 1041,44 грн, що перевищує розміри соціальних гарантій, які діяли у грудні 2006 р., а саме: у 2,1 раза – розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи (505 грн.) та у 2,6 раза – розмір мінімальної заробітної плати (400 грн.).

В Подільському регіоні номінальна середньомісячна заробітна плата штатного працівника у 2006 р. коливалася від 727 до 793 грн (табл. 3).

За 2000-2006 рр. реальна заробітна плата зростала загалом вищими темпами, ніж ВВП, однак за роки спаду темпи зниження реальної заробітної плати значно перевищували темпи спаду ВВП, тому тільки на межі 2009 р., за прогнозними розрахунками Т. Кир'ян та М. Шаповала, реальна заробітна плата буде на рівні 1990 р. [10]. Не слід забувати, що в Польщі зараз заробітна плата вища, ніж в Україні, майже в 4 рази, а в Російській Федерації – у 2 рази [8].

Упродовж минулого року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати коливалась у межах від 960 млн грн на початку 2006р. до 806 млн грн на 1 січня 2007 р. Так, у Подільському регіоні сума боргу економічно активних підприємств на 01.01.2007 року становила 24,8 млн. грн., а саме: по Вінницькій області – 10,2 млн. грн, Тернопільській – 6,1 млн. грн., Хмельницькій – 8,5 млн. грн.

Отже, характерним для української економіки, яка базується на низькій вартості трудового потенціалу, є недостатність стимулювання процесу нагромадження та якісного відтворення робочої сили.

Внаслідок того, що в Україні низький рівень оплати праці, чимало економічно активних громадян нашої держави намагаються виїхати на заробітки в інші країни. Згідно з опитуванням Хмельницьким центром зайнятості – 75% безробітних мають бажання виїхати на роботу за кордон.

На даний час багато українців як робочі емігранти перебувають за кордоном. Вкладаючи свій інтелект в економіку інших країн. Вони розробляють відповідні технології і продукти, які наша країна змушена потім купувати вже зовсім за інші гроші. Серед головних причин міграції робочої сили —, бідність частини населення, велика різниця в умовах життя та рівнях заробітної плати в регіонах України й країнах Заходу; відсутність перспективи професійного зростання для багатьох здібних людей; економічна нестабільність у нашій країні й невизначеність шляхів виходу з неї...” [10]. Мільйони сімей опинилися на грані розпаду або й розпалися. Мільйони дітей живуть без сімейної опіки – сиротами при живих батьках. Батьки компенсують свою відсутність грошми та речами, якими ці діти розпоряджаються на власний розсуд. „Італійські діти” – це нове поняття, яке з'явилося на означення цих бездоглядних дітей, котрі в результаті деморалізуються і криміналізуються. „Багаті сироти” – явище, з яким наша педагогіка і правоохоронні органи зіткнулися вперше і перед яким фактично безпорадні.

Зовнішня трудова міграція відбувається переважно нелегальним шляхом. Проте вірогідних (офіційних) даних щодо її масштабів, вікового, статевого, професійно-кваліфікаційного складу трудових мігрантів, а також спрямування основних міграційних потоків на даний час в Україні немає. Різні автори та посадові особи вказують неоднозначні цифрові величини — від 2-х до 7-и мільйонів трудових мігрантів з України [11].

В багатьох випадках, трудова міграція перетворюється у постійну та негативно впливає на інтелектуальний і виробничий потенціал України. На жаль, не вдається уникнути не тільки виїзду простої робочої сили, а й впливу інтелекту, причому в багатьох випадках безповоротно. За різними оцінками, внаслідок еміграції робочої сили Україна в 90-і рр. ХХ ст. втратила від 15 до 20 % свого інтелектуального потенціалу [11]. Отже, для України властиві сильні ефекти „виходу” на ринку праці, це піддає сумніву наявний стан цієї інституції в нашій країні. Для кардинального вирішення проблеми "витоку мізків" із країни необхідний комплекс економічних заходів, перш за все, щодо послідовного проведення радикальних реформ у всій економіці.

Україна потрапила в десятку країн світу за кількістю мігрантів, зайнявши четверте місце після США, Росії і Німеччини. На четвертому Всесвітньому форумі українців називали цифру сім мільйонів трудових мігрантів [12]. Така ситуація не може сприяти вступу України до ЄС. Тому потрібно всесторонньо емпірично досліджувати, щоби з'ясувати ті економічні і політичні чинники, які сприяють чи перешкоджають подальшій інтеграції України у світову економіку.

В нашій державі необхідно більше залучати національний людський ресурс у вигляді освічених людей, які бажають працювати у власній країні, до моделі суспільного розвитку. Проблема впливу кадрів за кордон – це одна із проблем, що не можуть бути вирішені без відповідного державного підходу.

„Восени проблема експорту робочої сили може загостритися, коли запрацює програма „Блакитна картка”. У ній братимуть участь і наші співвітчизники. Завдяки електронній пошті можна буде розмістити на сайтах МЗС різних країн Європи своє резюме й отримати електронко трудову візу. Таке нововведення, – припускає міністр праці і соціальної політики М. Папієв, – може призвести до відтоку трудової робочої сили за кордон. Як свідчить аналіз, в Європі попит на робітничі кадри є” [13].

За прогнозами Світового банку, протягом наступних 10 років головною підставою для імміграції буде не економічна, а демографічна ситуація. В одних країнах кількість населення зменшується, в інших – воно старішає. Тому всі зацікавлені в притоку робочої сили з-за кордону. За умови, якщо країни координуватимуть між собою міграційну політику, сприяючи легалізації мігрантів та захисту їхніх прав, то нічого поганого в цьому явищі немає і міграція може приносити потрібну вигоду – самим мігрантам, країнам, звідки вони виїжджають, і країнам, де вони працюють. Прийнятнішим для громадян України, на нашу думку, є те, що Світовий банк пропонує сприяти тимчасовій міграції, але все ж ініціює створювати стимули для повернення мігрантів до дому [14].

Окрім зовнішньої, важливо також враховувати поширення неформальної внутрішньої міграції. За оцінками Державного центру зайнятості, близько 10-15% голів сімей, котрі проживають у депресивних регіонах, виїжджають на заробітки в інші області України. Таким чином, підвищення мобільності призведе до посилення конкуренції між регіонами і в окремих із них може призвести до масового відтоку трудових ресурсів. Разом із тим, очевидно, підвищення мобільності буде сприяти посиленню міжрегіональної політики обміну, співпраці та залученню кваліфікованих кадрів і капіталу.

Незважаючи на те, що у 2006 р. порівняно з 2005 р. міграційний приріст населення країни збільшився більш як утричі, у 18 регіонах України відбулося міграційне скорочення населення, рівень якого був найбільшим у Кіровоградській (4,5 особи на 1000 мешканців) та Херсонській (2,7 особи на 1000 мешканців) областях 13. Збільшення міграційного приросту зумовлено як скороченням кількості вибулих за межі країни (з 35,0 до 30,0 тис. осіб), так і збільшенням кількості прибулих до країни (з 39,5 до 44,2 тис. осіб) [8].

За даними доповіді Світового банку, Україна унікальна не тільки тим, що з неї виїжджають багато людей до СНГ, а також до Західної Європи, а й тому, що Україна – це транзитний пункт для мігрантів, які „кочують” на захід. Отже, на сучасному етапі Україна є потенційним експортером та імпортером робочої сили. Посилення інтеграційних процесів може призвести до збільшення обсягів нелегальної зайнятості, внаслідок припливу нелегальних мігрантів.

Отже, міграція робочої сили з України стала невід'ємною рисою її соціальної дійсності та специфічним

фактором формування національного ринку праці. З одного боку, вона викликана економічним станом держави, незадовільним матеріальним становищем широких прошарків населення та високим рівнем безробіття, а з другого — відображає вплив інтеграційних процесів. В недалекому майбутньому економічна активність на ринку праці супроводжуватиметься підсиленням міжнародної трудової мобільності. За умов євроінтеграції, в Україні може підвищитися вплив кваліфікованої робочої сили за межі країни, зростання спотворення професійної структури зайнятості, тощо.

Сучасна демографічна ситуація в Україні — кризовою, і одною з найгірших у світі. Статистичні обстеження підтверджують, що кількість населення в Україні невинно зменшується. Так, за п'ятнадцять мирних років незалежності Україна втратила 12.6 мільйонів своїх людей. До такого значного зменшення чисельності населення, погіршення його якісної структури, зниження інтелектуального потенціалу держави, призвели неконтрольовані демографічні процеси і економічні негаразди. Найбільшою за роки незалежності чисельність населення була у 1993 р. — 52,2 млн осіб, а після того вона постійно зменшувалася. В Україні найбільша дитяча смертність серед країн у світі [8].

На 1 січня 2007 р. в Україні, за розрахунковими даними, мешкало 46 646,0 тис. осіб. Упродовж 2006 р. чисельність наявного населення України зменшилася на 283,5 тис. осіб, або на 6,1 особу на 1000 мешканців. Природний рух населення у 2006 р. характеризувався зростанням народжуваності та скороченням смертності, що можна визнати позитивним, оскільки тенденція природного скорочення населення визначалась до зменшення. У 2006 р. порівняно з 2005 р. обсяг природного скорочення населення зменшився на 58,2 тис. осіб, або з 7,6 до 6,4 осіб на 1000 мешканців, що стало наслідком збільшення народжуваності та зменшення смертності. Обсяг природного скорочення населення у 2006 р. зменшився у 25 регіонах.

Рівень народжуваності за регіонами значно відрізняється: від 13,6 особи на 1000 мешканців у Рівненській області до 8,1 — у Чернігівській. Рівень смертності в країні коливався від 11,1 особи на 1000 мешканців у м. Києві до 21,1 особи — у Чернігівській області. Україна за загальним індексом розвитку людського потенціалу посідає 78-е місце серед 177 країн світу; її індекс дорівнював 0,766, у тому числі за тривалістю життя — 66,1.

Отже, в Україні сучасна демографічна ситуація викликає занепокоєння, адже скорочення чисельності населення, негативні зміни у його віково-статевій структурі, зниження тривалості життя і народжуваності, від'ємне сальдо міграції стали її стабільними характерними ознаками. Глибока демографічна криза негативно впливає на сучасний стан ринку праці України. В нашій країні старіння відбувається більш високими темпами, ніж у Європі. Процес старіння населення є результатом, передусім, зниження народжуваності та збереження її впродовж тривалого періоду на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь. В економічно розвинених країнах до цього додається вплив зростання середньої тривалості життя населення. Істотною протидією старінню населення цих країн є міграція, оскільки приїжджає, в основному, молодь. В Україні ж, як і в більшості країн з перехідною економікою, міграція посилює вплив низької народжуваності, а помітного зростання середньої тривалості життя населення, особливо старшого віку, не спостерігається. У зв'язку з цим гострим стає питання, як забезпечити рівень життя і врахувати інтереси працездатного населення, оскільки у нас солідарна система пенсійного забезпечення.

VI. Висновки. Проведений аналіз стану ринку праці України і Подільського регіону показав, що на національний і регіональний ринки праці України впливають як макро-, мезо-, так і мегаекономічні процеси. Гострою є проблема недостатнього правового регулювання сприяння продуктивній зайнятості. Існує регіональна проблема розвитку ринку праці, в результаті чого в багатьох регіонах країни, в тому числі Подільському, значно виокремлюються ознаки трудової депресивності. Міграційна система в Україні і регіонах оцінюється як негативна і така, яка поглиблює демографічну кризу. Ціна робочої сили є низькою і не відповідає її реальній вартості. Виокремлення, дослідження і сприяння в подоланні перелічених проблем на ринку праці України можуть гармонізувати протікання процесів розвитку зайнятості.

Література

1. Афендікова Н. О. Особливості трудових ресурсів та розвитку ринку праці в Україні // Держава і регіони. — 2006. — № 4. — С. 16-19.
2. Проект Закону України “Про сприяння продуктивній зайнятості населення” // <http://ekonprof.narod.ru/Proekt.htm>
3. Бурак П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.-К.: Центр навчальної літератури, 2004.-440 с.
4. Анпілогова Ж. Д. Механізм функціонування ринку праці// Держава і регіони. — 2006. — № 3.— С. 12.
5. Статистичний щорічник України за 2005 рік // Державний комітет статистики України; За ред. О. Г. Осауленка. — К. Консультант, 2005. — 592 с.
6. Терон І. В. Теоретико-методологічні засади просторового регулювання економічної активності населення та ринку праці // Держава та регіони. — 2006. — № 2. — С. 254-260.
7. Волкова О. В. Ринок праці. — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 624 с.
8. <http://www.ukrstat.gov.ua> — Державний комітет статистики
9. Качан Є. П., Шурпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами: Навчальний посібник. — К.: Видавничий Д. „Юридична книга”, 2005. — 358.
10. Кір'ян Т., Шаповал М. Середній клас — основа стабільності держави // Україна: аспекти праці. —

2002. – № 8. – с.20-23.

11. Ривак О. Соціальні пріоритети розвитку економіки України // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3. – с. 20.

12. <http://www.europa.tu.int> – ЄС

13. Кокіна В. Гідна заробітна плата стане мотивацією до праці//Урядовий кур'єр. – 2007. – 15 травня. – с.

14. Кучинська О. О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятість та ринок праці//Економіка і держава. – 2006. – № 3. – с.82 – 85.

15. Чвертко Л. Трансформація зайнятості і ситуація на ринку праці Східного Поділля та Центрального Придніпров'я // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3. – С. 3-9.

16. Бараник З. П. Статистика ринку праці: Навч. – метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.:КНТЕУ, 2003. – 147 с.

17. Закон України „Про зайнятість населення”//Закони України: Т.1. – Ін – т Законодавства. – К., 1996. – С. 252-258.

18. Валовий регіональний продукт за 2001 – 2005 рр. // Державний комітет статистики України; За ред. І.М.Нікітіної. – К., 2007. – 111с.

Надійшла 16.09.2007 р.

УДК 336.64

О. В. ПАВЛОВСЬКА

Київський національний економічний університет

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЩОДО ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Розглянуті науково-практичні питання зарубіжного досвіду щодо фінансового забезпечення ринку праці, проаналізована еволюція наукових поглядів зарубіжних і вітчизняних економістів на сутність та тенденції удосконалення фінансування ринку праці в Україні, визначені основні заходи по теоретико-методичному обґрунтуванню використання фінансових ресурсів у системі соціального страхування на випадок безробіття.

Успішний розвиток ринкових відносин в галузі ринку праці та зайнятості населення обумовлює вдосконалення фінансового забезпечення заходів політики зайнятості, що сприятиме упередженню масового безробіття. В зарубіжних країнах склалися різні розміри відрахувань у фонди соціального страхування на випадок безробіття (табл. 1).

Таблиця 1

Розміри відрахувань у фонди соціального страхування на випадок безробіття (по підприємствах – у відсотках до фонду оплати праці, по працівниках – у відсотках до заробітної плати), %*

Країни	Загальний розмір відрахувань до фонду соціального страхування на випадок безробіття	В тому числі відрахування	
		роботодавців	працівників
Франція	8,43	5,13	3,30 ⁸
Канада	7,03	4,13	2,9
Німеччина	6,50	3,25	3,25
США	6,20	6,20 ⁷	0
Австрія	6,0	3,0	3,0
Нідерланди	7,25	5,05	2,20
Іспанія	7,80	6,20	1,60
Швеція	5,42	5,42	0 ⁹
Італія	4,41	4,41	0
Японія ⁶	1,15	0,75	0,40
Україна	3,0	2,5	0,5

* За даними: В. Яценко. Страхування від безробіття як чинник стабілізації зайнятості в Україні // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 9-14; Системи соціального страхування в країнах світу. Короткий огляд.- К.: 1996. – С. 33.; Social Security Programs the World. – 1997. – С. 30-32.

Як видно з таблиці, найбільші розміри внесків до страхових фондів на випадок безробіття у Франції (8,43%), Іспанії (7,80%), Нідерландах (7,25%), Канаді (7,03%), Німеччині (6,50%), найменші – в Японії (1,15%)

⁶ Крім того, уряд фінансує 25% витрат на виплату допомоги, 10% витрат підтримки зайнятості та всі адміністративні витрати.

⁷ Базова ставка 0,8% – федеральний податок, 5,4% – податок у більшості штатів.

⁸ В середньому.

⁹ Застраховані особи роблять внески у сумі від 35 до 100 крон на місяць (4,65-13,3 дол. США), що становить близько 3% вартості програми страхування у разі безробіття.