

ролі суспільно-організованої форми територіального руху населення і посиленням індивідуально-психологічних механізмів, а також формуванням групи чинників, серед яких провідне місце займають економічні чинники і зростає роль неекономічних чинників.

IV. Висновки. Трудові міграції відіграють роль певного компенсатора низького рівня життя в Україні, який дозволяє трудовим мігрантам вижити та пристосуватись до складних соціально-економічних умов. У цьому контексті переміщення населення стають певним способом життя для значної частини українських громадян і одночасно обумовлюють демографічні та економічні втрати. Для розв'язання проблем трудової міграції в Україні необхідно, перш за все вирішити питання підвищення рівня оплати праці; по-друге розв'язати соціальні питання пов'язані із збагаченням змісту роботи, дотриманням умов колективних договорів і угод щодо цього.

Багатоаспектний вплив трудових міграцій на різні сторони життєдіяльності населення вимагає активізації зусиль щодо захисту інтересів громадян України, врахування особливостей міграцій в соціально-економічному розвитку регіону. Ключові моменти вирішення проблеми трудової міграції та подолання їх негативних наслідків полягають у розробці нормативно-правових документів, які б забезпечили можливість оцінки реальної ситуації на локальному, регіональному та загальнонаціональному рівні, сприяли впорядкуванню міграційних потоків як у західному, так і у східному напрямках. Прийняття цільових урядових рішень прискорить стабілізацію на окремих локальних, регіональних і національ-

ному ринку праці. Особлива увага має бути направлена на оцінку міграційних потоків для регіонального розвитку з позицій комплексно-пропорційного розвитку території, успішність якого визначає стабільність національного господарства.

1. Демографічні дослідження. Випуск 25: зб. наук. праць / НАН України, Ін-т економіки. Редкол.: В. Стешенко (відп. ред.) та ін. – Київ, 2003. – 302 с.
2. Рыбаковский Л.Л. Исследования миграции населения в России. — М.: Институт социально-политических исследований РАН. 2000. – 437 с.
3. Зовнішні трудові міграції населення / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.
4. Миграция населения. Вып. 2: Трудовая миграция в России. Приложение к журналу «Миграция в России». М., 2001. 191 с.
5. Драгунова Т. Просторовий аналіз міграційного процесу в м. Києві // Статистика України. – 2004. – № 1. – С. 72–79.
6. Топилин А.В. Фактор миграции и демографический кризис в России. Экономист, М., – 2001. – № 11.
7. Пирожков С., Малиновська О., Марченко Н. Зовнішня міграція в Україні: причини, наслідки, стратегії – Київ: Академпрес, 1997. – 128 с.
8. Michael Todaro, Internal Migration in Developing Countries: A Review of Theory, Evidence, Methodology and Research Priorities (Geneva: International Labor Organization, 1976).
9. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
10. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / НАН України. Інститут економіки; за ред.. В. Стешенко – Київ, 2001. 560 с.

The modern aspects of reasons of labour migration and their influence are shown on forming of regional labour-market. The economic and social consequences of migration are found out.

Боборикін С.В.

ГНУЧКІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

У статті висвітлюється значення такого соціально-економічного явища як гнучкість ринку праці. Розкриваються теоретичні засади, виокремлюється системна складова гнучкості і, відповідно, завдання, які вирішуються з врахуванням підсистем гнучкого ринку праці.

Ключові слова: гнучкість ринку праці, система гнучкого ринку праці, функції гнучкості ринку праці.

I. Вступ. Соціально-економічний стан країни в цілому і регіону зокрема визначається в значній мірі рівнем розвитку ринку праці.

Починаючи з 70-их років ХХ століття, коли в більшості розвинених країн Заходу простежувалася нова криза перевиробництва, а також посилилася криза зайнятості, увага вчених і практиків була сконцентрована на виявленні тенденцій в галузі ринку праці й на розробці заходів стимулювання зайнятості, а також розвитку ринку праці в напрямі більшої гнучкості. До цього часу темпи економічного зростання були порівняно високими та стійкими; інфляція була мало відчутна, а зайнятість — повна. Успіхи в ці роки пояснювались проголошенням політики повної зайнятості як головної політики багатьох держав. Ринок праці в цей період відзначався такими характеристиками: гарантія зайнятості (забезпечувалась політикою повної зайнятості та добре розробленою системою соціального страхування); стабільність зайнятості (завдяки розробці правил, які строго регламентують звільнення, встановлення значних витрат підприємців в разі звільнення працівників, чия кваліфікація не задовольняє вимогам виробництва, та виплати їм великих вихідних грошових допомог); забезпечення трудящих стабільними доходами (узаконенням статусу профспілок та їхніх прав, розробкою систем оподаткування і допомоги, які гальмують процес поляризації доходів); стабільність змісту роботи (строгим дотриманням встановлених класифікацій робіт та їхньої адекватності тарифікації працівників); безпека роботи (дотримання правил техніки безпеки на робочому місці, регулювання режиму роботи).

Такий ринок праці називався жорстким. В галузі ринку праці було встановлено багато обмежень стосовно положень трудового законодавства, укладання колективних угод, практики встановлення розмірів мінімальних тарифних ставок і структури надтарифних елементів заробітної плати, регулювання режиму роботи, форм працевлаштування, процедур найму та звільнення, соціального забезпечення, умов створення власного бізнесу [3]. Це призвело до негативних наслідків: високих витрат на робочу силу (прямих та побічних); гальмування мобільності робочої сили; перешкоджання встановленню раціональних режимів роботи (тривалості робочого часу, графіків роботи, використання змінної та понадурочної роботи).

Без сумнівів, проблема співвідношення гнучкості та жорсткості ринку праці є досить актуальною як для України, де ринок праці лише проходить період свого становлення, так і для індустріально розвинених країн, які активно використовують гнучкість у реальній дійсності.

II. Постановка завдання. Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблем становлення національного ринку праці засвідчує, що проблема гнучкого ринку праці як багатокомпонентної складної системи недостатньо досліджена, хоча значні теоретичні здобутки з цього питання можна відстежити у працях таких відомих вчених як С.Бандур, В.Васильченко, О.Грішнова, Е. Лібанова, В.Петюх та інші. Тому метою даної роботи є переосмислення наявних теоретичних засад з гнучкості ринку праці з метою подальшої розробки науково-практичних заходів з її використання в соціально-економічній, виробничій та правовій політиці.

III. Результати дослідження. Як відомо, під гнучкістю ринку праці треба розуміти комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру для пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання. Результатом заходів з гнучкості є створення в певній мірі більш або менш гнучкого ринку праці. В сучасних вітчизняних теоретичних працях гнучкий ринок праці характеризують з інституційної точки зору як інститут надання будь-яких форм реалізації економічної (трудової) активності, що передбачають вихід за межі нормальної тривалості робочого дня (тижня) і цілорічної зайнятості, підписання тимчасових (зокрема короткочасних) трудових контрактів тощо.

Проте підійдемо до характеристики гнучкого ринку праці з іншої сторони. З точки зору системного аналізу гнучкий ринок праці — це складна система, яка складається з підсистеми гнучких форм зайнятості, підсистеми гнучких витрат на робочу силу та підсистеми всіх форм мобільності робочої сили [4]. У свою чергу для ідентифікації та вирішення проблем соціально-економічного, виробничого, правового кадрового та ін. характерів доцільно надалі проводити декомпозицію підсистем гнучкого ринку праці.

Схема декомпозиції системи гнучкого ринку праці показана на *рис.1*.

Використовуючи складові підсистеми гнучких форм зайнятості, можна вирішити наступні завдання:

1. вони надають можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком;

2. вони допомагають підприємцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників;

3. вони дають змогу ефективно розв'язувати проблеми праці жінок, пенсіонерів, працюючих студентів, іммігрантів;

4. вони допомагають збільшити (або зберегти при скороченні обсягів виробництва) число зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць;

5. зменшити рівень безробіття в депресивних регіонах зі слабкорозвинутою промислово-виробничою інфраструктурою шляхом самозайнятості та (або) відкриття власного бізнесу.

Щодо підсистеми гнучких витрат на робочу силу, то в Україні з початком ринкових реформ простежується тенденція до переходу від фіксованої заробітної плати до системи додат-

кових виплат, коли частка загального доходу працівника, яка залежить від дії ринкових сил, значно помітніша порівняно з тарифною частиною заробітку [2]. В умовах ринкової економіки доцільніше всі витрати на робочу силу (дохід працівника підприємства) розподіляти за такими напрямками: 1. Оплата за тарифними ставками та окладами. 2. Ринкова компонента. 3. Доплати та компенсації. 4. Надбавки. 5. Премії. 6. Соціальні виплати. 7. Дивіденди. В Україні в останні роки в структурі заробітної плати знизилася тарифна складова, що призвело до деякого зростання гнучкості у витратах на робочу силу. В організаційному плані гнучкість певною мірою забезпечувалась послабленням ролі тарифної системи оплати праці, введенням безтарифної системи оплати праці тощо. На жаль, процес посилення гнучкості заробітної плати супроводжується надмірним збільшенням частки доходу, не забезпеченого результатами діяльності, тобто зростанням продуктивності праці та зниженням витрат виробництва; посиленням інфляції; руйнуванням мотиваційного та стимулюючого механізму заробітної плати. Тому в Україні довелося відмінити деякі правові заходи посилення гнучкості, зокрема це стосувалось індексації заробітної плати та свободи підприємств у сфері формування фондів споживання. Зміни на ринку робочої сили в Україні в напрямі

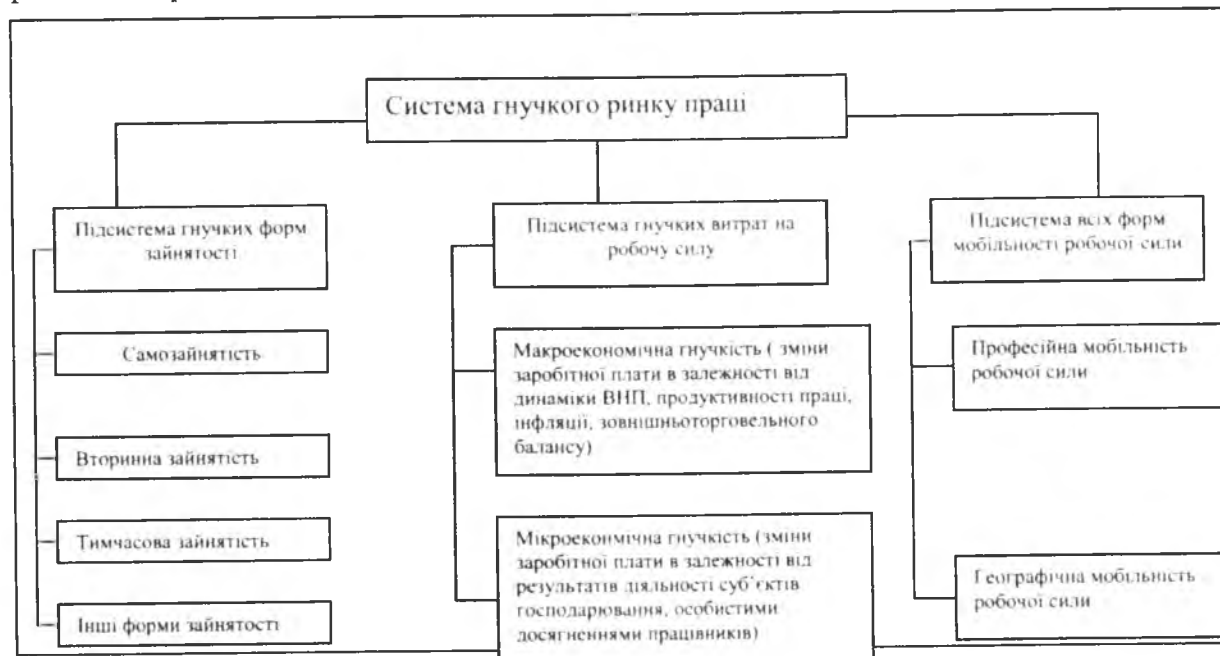


Рис. 1. Декомпозиція системи гнучкого ринку праці

посилення жорсткості стосувались встановлення мінімальної заробітної плати.

Третя підсистема – географічна та професійна мобільність робочої сили – означає створення умов для її рухливості між регіонами, підприємствами та професіями. Це можливо при відміні режиму прописки в Україні, достатньому розвитку ринку житла та ефективної системи безперервного навчання, яке дає змогу розширювати можливості виконання широкого кола суміжних функцій та операцій. Професійна мобільність забезпечує взаємозамінність працівників у періоди «пікових» навантажень, відпусток, хвороб і дозволяє виконувати кілька видів робіт протягом робочого дня, знижуючи при цьому монотонність роботи і підвищуючи інтерес до неї. В результаті підвищується продуктивність праці і заробітна плата. Географічно та професійно мобільні працівники мають ширші можливості для працевлаштування.

Як відомо, законодавством України встановлено певні обмеження гнучкості з метою соціального захисту найбільш вразливих верств населення. Ці обмеження стосуються форм зайнятості та організації робочого часу.

Зважаючи на необхідність надання додаткових гарантій зайнятості для окремих категорій працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, законодавством України встановлено деякі обмеження свободи підприємців у галузі працевлаштування таким категоріям населення:

а) жінкам, які мають дітей віком до шести років;

б) одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;

в) молоді, яка закінчила або припинила навчання в середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій вперше надається робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

г) особам передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам – 53 років);

д) особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування.

Для працевлаштування зазначених категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5% загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Підприємства, установи і організації, незалежно від форм власності, мають зареєструватися в місцевих центрах зайнятості за місцезнаходженням як платники зборів до державного фонду сприяння зайнятості населення, щомісяця в повному обсязі надавати їм інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) і дані про працівників, які працюють неповний робочий день (тиждень), якщо це не передбачено трудовим договором, або не працюють через простої виробництва з незалежних від них причин, і в десятиденний термін – про всіх прийнятих працівників згідно з формами державної статистичної звітності та первинного обліку, затвердженими Державним комітетом статистики України. Несвоєчасна реєстрація або відмова від неї, неподання статистичних даних або подання їх недостовірними чи із запізненням тягнуть за собою накладення на службових осіб штрафу в розмірі, передбаченому законодавством України.

Жорсткі заходи держави, які обмежують свободу підприємців у галузі визначення витрат на робочу силу, передбачено рядом законодавчих актів стосовно заробітної плати, обов'язкового соціального страхування (включаючи страхування на випадок безробіття), обов'язкового державного пенсійного страхування.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності через встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, праців-

ників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх утримань не може перевищувати 20%, а у випадках, передбачених законодавством, — 50% заробітної плати, що належить до виплати працівникам. Не допускаються утримання з вихідної допомоги компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не поширюється.

Найголовніше є те, що виплати до соціальних фондів, пов'язаних із наймом працівника, не залежать від результатів господарської діяльності господарюючого суб'єкта. Існує багато інших суттєвих елементів жорсткості ринку праці, закріплених на державному рівні.

Таким чином, вирішення завдань в кожній підсистемі наштовхує на думку про те, що найважливішою проблемою є визначення оптимального співвідношення гнучкості та жорсткості на ринку праці. Саме розробка показників гнучкості ринку праці в конкретних умовах соціально-економічного розвитку та подальших заходів держави і суб'єктів господарювання з її реалізації для досягнення цілей загальнодержавного та регіонального розвитку є одними з найважливіших факторів розвитку національного ринку праці, які повинні відображатися в працях провідних науковців.

IV. Висновки. В результаті проведеного дослідження потрібно зазначити, що в контексті системного підходу гнучкість ринку праці виконує дві найважливіші групи функцій:

1. Стабілізуюча – зниження наслідків безробіття в умовах зниження попиту на робочу силу під час спаду ділової активності на макrorівні та в умовах виникнення труднощів у розрахунках із заробітною платою підприємств на мікрорівні. Цю групу функцій дають змогу реалізувати насамперед такі форми гнучкої зайнятості як неповна зайнятість, тимчасова зайнятість, при цьому потрібно враховувати місцеві особливості економічного розвитку, тобто найбільш чутливими до реалізації цих функцій будуть регіони з розвинутою промислово-індустріальною інфраструктурою та переважаючим жорстким ринком праці.

2. Стимулююча – створення нових робочих місць та стимулювання попиту на працю в тих регіонах, де спостерігається стійка депресивність у розвитку в зв'язку з відсутністю або недостатністю промислового потенціалу, в результаті чого виникає надлишкова пропозиція робочої сили, а також негативні процеси, пов'язані з географічною трудовою міграцією працездатного населення.

1. Заставний Ф. Депресивні регіони України: аналіз, оцінка проблеми // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 76-90

2. Петюх В.М. Ринок праці: навчальний посібник. – К:КНЕУ, 2000. – 288 с.

3. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика (друге видання доповнене та перероблене). – К.: Вид-во УАДУ. – 2003.

4. Системний аналіз: конспект лекцій. – Івано-Франківськ. ІФНТУНГ, 2006. – 114 с.

The value of such socio-economic phenomenon as flexibility of labour-market is lighted in the article. Theoretical principles open up, the system is selected and functional constituents of flexibility and, accordingly, task, which decide taking into account these components at the market of labour.

Сікерко Л.П.

СУТНІСТЬ ПРОЦЕСУ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

У статті розкривається сутність процесу людського розвитку, проаналізовано формування концепції людського розвитку. Наведено звіт індексу людського розвитку України за 2006 рік за методологією Програми розвитку ООН.

Ключові слова: процес людського розвитку, індекс, концепції та прогноз людського розвитку, чисельність населення.

I. Вступ. На початку XXI століття змінюється світ, ми є цьому свідками. І світ не