

Враховуючи вищезазначене, заробітну плату як перетворену форму вартості, ціну робочої сили, елемент ціни виробництва можна трактувати як грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, реального трудового вкладу, і залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. В умовах конкурентного середовища заробітну плату слід розглядати як об'єкт конкуренції: з боку роботодавців за кваліфіковану робочу силу і найманих працівників – за високооплачувані робочі місця.

Таким чином, соціально-економічний зміст заробітної плати можливо з'ясувати тільки у контексті категорій ринку праці, факторів виробництва, економічного інтересу, дій держави, роботодавців і профспілок.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Труд и социальное развитие : словарь. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Прогресс, 1978. – 494 с.
3. Богиня Д. П. Ключові питання формування національного ринку праці і удосконалення заробітної плати в Україні / Д. Богиня : [зб. наук. пр.]. – К. : НАН України, Інститут економіки. – 1995. – С. 4–9.
4. Богиня Д. Ринок праці і економічна поведінка працівників / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 5–6. – С. 3–6.
5. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві : організація та удосконалення : [монографія] / А. М. Колот. – К. : фірма «Праця». – 1997. – 192 с.
6. Костишина Т. А. Чинники формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці / Т. А. Костишина // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 405–413. – (Спец. вип. : Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики ; т. 1. ; ч. 1).
7. Про оплату праці : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/108/95-вр. – Назва з екрана.

УДК 314.74

## ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ЗА РУБЕЖЕМ І МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Є. Колмикова

Україна за допомогою міграції входить у світовий ринок праці. В результаті міжнародної міграції трудових ресурсів за кордоном переміщається товар особливої властивості – робоча сила. Ринкові відносини, до становлення яких прагне Україна, стимулюють взаємозалежні процеси поділу праці й обміну діяльністю. Це, у свою чергу, відкриває нові можливості для реалізації мобільності робочої сили в рамках міжнародного ринку праці. Закономірно, що горизонтальна мобільність, різновидом якої є зовнішня міграція, є засо-

бом вирішення проблем у сфері вертикальної мобільності. Не маючи можливості досягти більш високого соціального рівня у своїй країні, працівники здійснюють географічні переміщення, залишаючись у рамках однієї соціальної групи. Там, де звужуються можливості для вертикальної мобільності, виникає еміграція. У більшості країн світу високий рівень мобільності, але на 70 % це горизонтальна мобільність.

Важливо зупинитися на явищі, присутність якого на міжнародному ринку праці по-

різному визначають видатні учені. В умовах ринку праці потенційний працівник характеризується конкурентоспроможністю робочої сили. Трудова діяльність в умовах переходу до ринкових відносин повинна орієнтувати працівника на підвищення професійного рівня для успішної конкуренції на ринку праці своєї країни й за її межами. Сучасні фундаментальні дослідження в цій області доводять, що всупереч поширеній думці, приток іноземної робочої сили не пов'язаний із загостренням конкуренції на ринку праці місцевого населення. Водночас існує конкуренція серед мігрантів, які прибули з різних країн, але, що мають економічний інтерес у рамках одного ринку праці.

Проблеми міжнародної міграції робочої сили привертають увагу багатьох дослідників різних сфер науки, таких як М. Долішній, С. Злупко, Е. Лібанова, О. Малиновська, Ю. Макогон, В. Новік, Ю. Олефір, В. Онікієнко, С. Пирожков, О. Позняк, Ю. Римаренко, М. Романюк, С. Чехович, О. Хомра, Н. Шульга та ін.

Міжнародна міграція робочої сили може здійснюватися як за економічними, так і за позаекономічними причинами. До останніх включаються політичні й релігійні, об'єднання й розпад держав, природні катаклізми, війни, екологічні проблеми, причини особистого характеру.

Попри всю важливість вищезазначених причин, здатних вплинути на динаміку й напрями міграції робочої сили, вирішальну роль відіграють соціальні й економічні фактори, які ще недостатньо досліджені зарубіжними й вітчизняними вченими, що зумовлює актуальність теми статті.

Сьогодні розроблено ряд теорій і концепцій, що пояснюють причинно-наслідкові взаємозв'язки міграції робочої сили. З їхньою допомогою на макрорівні узгоджуються масштаби, напрями, інтенсивність різних міграційних потоків з параметрами соціально-економічного розвитку території (розмір заробітної плати, рівень зайнятості, кількість робочих місць, розмір капітальних вкладень у розвиток різних галузей, житлові умови і т. ін.). Істотний момент дослідження таких взаємозв'язків

– виявлення їх характеру залежно від складу мігрантів (за віком, статтю, рівнем освіти, професійної підготовки).

На мікрорівні вивчається міграційна реакція окремих індивідів на зміну тих або інших показників умов життя, важливих з погляду ухвалення рішення про міграцію. Такий підхід необхідний для використання закономірностей міграційної поведінки.

Досліджуючи проблеми зовнішньої міграції робочої сили, доцільно звернутися до деяких з теорій і концепцій – до тем, чії положення найбільшою мірою пояснюють сучасні тенденції даного процесу [1].

З кінця минулого століття особлива увага приділяється концепції, у якій причини міграції розглядаються з погляду притягання й виштовхування мігрантів. Залежно від конкретних умов вирішальне значення можуть мати або фактори притягання, або фактори виштовхування, або їх чергування. Саме ця концепція відіграє важливу роль у поясненні механізму великих міжрегіональних потоків, оскільки в процесі соціально-економічного розвитку змінюється характер відмінностей між регіонами. Останнє важливо для міжнародної міграції, у процесі еволюції якої змінюються країни притягання й виходу мігрантів.

Міграція виконує як позитивні, так і негативні функції. Економічна функція міграції населення (трудових ресурсів) полягає в підтримці відповідності між попитом та пропозицією на ринках праці (національних, міжнародних).

Аналіз соціальної функції міграції тісно пов'язаний із вивченням мотивів міграції. Як правило, подібні дослідження фіксують динамічність мотивів, їх соціально-демографічну й професійну диференціацію (відсутність відповідної роботи – несприятливі умови праці, невеликий вибір робочих місць з певних спеціальностей, бажання жити з дітьми і т. ін.).

При цьому вплив імміграції на ринок праці диференційовано проявляється у регіонах, серед соціо професійних груп місцевого населення, а також залежить від структурних параметрів самої міграції.

Тенденція зростання залежності вітчизняного ринку праці від праці зовнішніх мігрантів

сформована специфікою нинішнього становища цього ринку в Україні. Кон'юнктура українського ринку праці структурно не врівноважена й поєднує у собі протилежні тенденції: дефіциту і надлишку праці. Дефіцит трудових ресурсів є важливим чинником, що блокує формування конкурентоспроможних територіально-виробничих структур інноваційного типу. Відтак, на ринку праці України сьогодні об'єктивно існує низка факторів, що сприяють

залученню іноземних працівників, серед яких такі [2]:

1. Гострота дефіциту робочої сили. Проблему браку робочої сили загострює брак досвідчених робітників окремих професій і кваліфікації. Згідно з офіційними даними Держкомстату, потреба у працівниках за перше півріччя 2006 р. становила 250,9 тис. осіб (табл.).

Таблиця

Попит на робочу силу в Україні у 2001–2006 рр.

Показник	Рік					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006 I половина
Потреба у працівниках, тис. осіб	68,2	98,9	123,9	123,9	205,7	250,9

2. Україна має негативне демографічне сальдо. Населення України продовжує скорочуватися. За повідомленням Державного комітету статистики, темпи скорочення населення становлять 0,05 % (25,6 тис. чол.) щомісяця. За розрахунками спеціалістів у галузі демографії, частка осіб непрацездатного віку матиме тенденцію до постійного зростання.

3. Відбувається скорочення наявного населення за рахунок виїзду за рубіж у пошуках роботи, причому тимчасова трудова міграція часто стає першим кроком до еміграції. За даними Всесвітнього конгресу українців та інституту демографії і соціальних досліджень НАНУ, чисельність нелегальних мігрантів з України за 2005 р. становила: до Росії – 1 млн, Польщі – 300 тис., Італії – 200–800 тис., Португалії – 65–150 тис., Іспанії – 100–400 тис., Туреччини – 35 тис., США – 20 тис. осіб. За даними Міністерства праці та соціальної політики України, 2006 р. за кордоном працювали до 3 млн наших співвітчизників.

У контексті сприяння залученню іноземних працівників до нашої країни особливого значення набуває досвід раціональної міграційної політики зарубіжних країн. У розвинених країнах світу проблемам імміграції приділяється значно більша увага. Більшість приймаючих країн використовують селективний підхід у регулюванні імміграцій, сутність якого поля-

гає в безперешкодному в'їзді осіб з професіями, яких потребує країна, і обмеженням в'їзду всім іншим. Перелік бажаних іммігрантів змінюється, але, як правило, вони належать до однієї з таких категорій:

- працівники, які готові за мінімальну оплату виконувати важку, шкідливу, брудну та некваліфіковану роботу (будівельники, підсобні, сезонні, комунальні роботи);
- спеціалісти нових і перспективних галузей (спеціалісти з програмування, вузькоспеціалізовані інженери, банківські службовці);
- представники рідкісних професій (реставратори картин, лікарі, що практикують нетрадиційні методи лікування);
- спеціалісти зі світовим ім'ям (музиканти, артисти, вчені, спортсмени, лікарі, письменники);
- інвестори, які переносять свою діяльність у процесі інвестування у приймаючу країну.

Аналізуючи досвід США, необхідно зазначити, що ця країна здійснює політику щодо залучення іноземних студентів і скеровує значну кількість американців на навчання у зарубіжжя. Для досягнення успіху уряд США й університети сформували нове партнерство в галузі освітніх обмінів. Визначено пріоритетні принципи, якими країна має керуватися у розширенні обмінів:

- розширення ініціатив у сфері обміну, залучаючи міжнародні програми стипендії Фулбрайта й Гілмана;
- культивування нових відносин з метою розвитку програм обміну в галузі освіти з країнами, які відіграють дедалі важливішу роль на міжнародній арені;
- збільшення прийому до американських університетів талановитої, але малозабезпеченої молоді та представників різних культур;
- подальше вдосконалення візової політики.

Відповідно до укладеної з урядом Канади угоди, адміністрація провінції Манітоба отримала право самостійно здійснювати відбір іммігрантів, враховуючи специфічні потреби місцевого ринку праці. До потенційних мігрантів, які проходять відбір за програмою провінції, ставиться низка специфічних вимог, які зведені в систему бальних оцінок. Для того щоб пройти за цією програмою, мігрант повинен набрати 55 балів. На рис. за допомогою гістограми проілюстрований зв'язок між віком потенційного емігранта і кількістю балів, яку він може отримати залежно від віку [2].

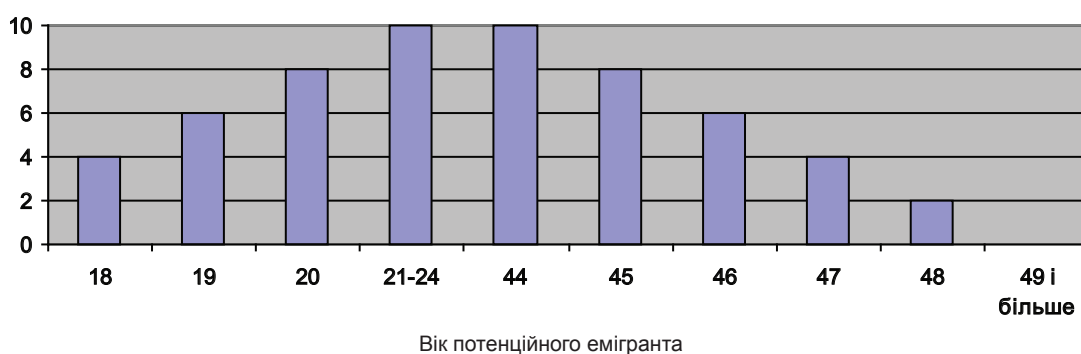


Рис. Порівняльна оцінка шансів на еміграцію потенційних мігрантів у провінцію Манітоба за віковим критерієм 2000 р.

Звернемо увагу на те, що найбільшу кількість балів мають шанс отримати особи віком від 21 до 40 років, тобто особи найактивнішого репродуктивного віку. Можна простежити, за які характеристики потенційних мігрантів надається найбільша кількість балів у канадських провінціях Квебек і Маштоба.

Це професійна підготовка (18), рівень освіти (16), вік (10), професійна придатність (10). Враховуючи специфічні потреби місцевого ринку праці, адміністрація канадської провінції Манітоба визначила перелік професій, яких провінція потребує. Таким чином, можна зробити такий висновок: уряд провінції Манітоба, як і основні центри тяжіння міграції, проводить чітку селективну імміграційну політику щодо потенційних іммігрантів.

Підсумовуючи, зазначимо, що механізм і методи регулювання трудових міграцій у високорозвинених країнах можуть бути використані під час розробки відповідного законодав-

ства України, враховуючи обсяги й економіку міжнародного руху робочої сили.

Згідно із розрахунками «The Economist Intelligence Unit's» у 2005 р. Україна посіла 98 місце за індексом якості життя, Польща – 48, Ірландія – 1, Швейцарія – 2, Норвегія – 3. Привертає увагу розподілення ваги детермінант в індексі якості життя, яке відбувається таким чином: рівень політичної свободи – 26,2; здоров'я – 19,0; рівень матеріального добробуту – 18,8; участь у громадському житті – 12,2; сімейне життя – 11,3; забезпеченість роботою – 7,7; гендерна рівність – 4,7.

В інших методиках оцінюються додаткові детермінанти, такі як освіта, рівень розширення в доходах (коефіцієнт Джині). Проте в останніх дослідженнях визначено низьку кореляцію між рівнем освіти та рівнем задоволення від життя і значну між рівнем матеріального добробуту й здоров'я. Окрім цього, виявлено обернену залежність між рівнем освіченості, підвищення кваліфікації та рів-

нем матеріального добробуту тоді, коли робочі місця не відповідають потребам і увлеченням працівників [3].

З метою виявлення зв'язку: поліпшення якості життя – підвищення певних економічних показників – підвищення конкурентоспроможності держави проведено економетричне дослідження, внаслідок якого виявлено, що підвищення конкурентоспроможності країни залежить від таких чинників, як: рівень охорони здоров'я і початкова освіта; вища освіта та професійне удосконалення; суспільна інфраструктура, інновацій та ін. Про це свідчить регресійна модель, в якій аналізувалася зміна конкурентоспроможності країни:

$$KS = 11,3 - 0,01x_1 + 0,48x_2 - 0,10x_3 + 0,26x_4 + 0,20x_5 + 0,05x_6 + 0,19x_7 - 0,07x_8 + 0,26x_9$$

$$(R^2 = 0,907, DW = 1,85), \quad (1)$$

де  $KS$  – конкурентоспроможність країни;  
 $x_1$  – ефективність державних інституцій;  
 $x_2$  – суспільна інфраструктура;  
 $x_3$  – макроекономічна стабільність;  
 $x_4$  – рівень охорони здоров'я та початкова освіта;  
 $x_5$  – вища освіта та професійне вдосконалення;  
 $x_6$  – ефективність ринків (товарів, фінансового і праці);  
 $x_7$  – технологічна готовність;  
 $x_8$  – рівень складності ведення бізнесу;  
 $x_9$  – інновації;  
 $R^2$  – коефіцієнт детермінації;  
 $DW$  – коефіцієнт Дарбіна-Уотсона.

Під час проведеного дослідження виявлено, що найвагомий фактор впливу на конкурентоспроможність країни – суспільна інфраструктура, оскільки цей показник має найбільше значення (0,48). Другим істотним фактором є рівень охорони здоров'я і початкова освіта, вплив якої на загальний рівень конкурентоспроможності країни є позитивним (0,26). Наступним вагомим фактором є інновації, які позитивно впливають на загальний рівень конкурентоспроможності країни (0,26). Четвертим за значущістю фактором є вища освіта та професійне вдосконалення, поточні

значення якого позитивно впливають на загальний рівень конкурентоспроможності країни (0,20).

Таким чином, проведений економетричний аналіз підтверджує залежність між детермінантами якості життя, економічними показниками та конкурентоспроможністю країни, тобто існує взаємозв'язок між групами факторів: поліпшення якості життя – підвищення певних економічних показників підвищення конкурентоспроможності держави.

Таким чином, для поліпшення ситуації в області міграційної політики України необхідно створити умови для реалізації даної стратегії. З огляду на це, потрібно в подальшому здійснювати дослідження з розвитку міжнародних міграційних процесів.

На основі проведеного дослідження в Україні вироблена національна стратегія демографічного розвитку та сучасної демографічної політики. Важливою частиною Стратегії є напрями регулювання міграційних процесів для уповільнення темпів депопуляції, утримання чисельності та структури населення на рівні, що забезпечує підтримку господарської освоєності території, в усіх регіонах держави при збереженні існуючої ментальної цілісності української людності. Задля досягнення цих цілей передбачено:

- скоротити масштаби нелегальної трудової міграції громадян України за кордоном за рахунок розповсюдження інформації про міжурядові угоди щодо взаємного працевлаштування громадян та їх соціального захисту;
- сформувати загальнодержавну базу даних щодо вільних робочих місць (вакантні посади);
- стимулювати розвиток підприємництва та створення нових робочих місць у «депресивних» регіонах, зокрема в наукомістких галузях, у галузі туризму, а також розвиток транспортної інфраструктури в приміських зонах великих міст;
- посилити боротьбу з транзитом через територію України нелегальних мігрантів з країн третього світу, шляхом укладення двосторонніх угод із сусідніми країнами про координацію заходів прикордонних служб,

спрямованих на боротьбу з транзитом нелегальних мігрантів;

- розробити програму соціальної та професійної адаптації для громадян України, які повертаються на батьківщину після закінчення теніну тимчасового працевлаштування за рубежем, програм підвищення кваліфікації, стимулювання самозайнятості та розвитку малого підприємництва, підвищення кваліфікації та перекваліфікації мігрантів;

- сприяти внутрішній міграції населення з метою забезпечення збалансованого розвитку регіонів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Муромцева Ю. І. Демографія : навч. посіб. / Муромцева Ю. І. – К. : Кондор, 2009. – 300 с.
2. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу в процесі євроінтеграції / Лапшина І. А. – Львів : НІСД, 2008. – 332 с.
3. Україна на шляху до п'ятнадцятої річниці Міжнародної конференції з народонаселення та розвитку: Стан реалізації Україною Програми дій МКНР протягом 1994–2009 рр. – К. : День Печати, 2009. – 132 с.

УДК 331.101.262

# ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ПЕРЕДУМОВ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ З ЧАСІВ НЕЗАЛЕЖНОСТІ

М. М. Буяк

Сучасна ринкова економіка характеризується активним розвитком науки й техніки. У цьому процесі людський фактор, як носій знань, відіграє важливу роль. Підвищення кваліфікації працівників, їх професіоналізму сприяють удосконаленню технологій, прискоренню процесу виробництва та покращення якості продукту чи послуги. На міждержавному рівні людський капітал є однією з найважливіших конкурентоздатних сил будь-якої територіальної одиниці.

У таких умовах основну увагу потрібно приділяти соціальній орієнтації ринкової економіки, підвищенню рівня життя населення, наданню широких можливостей удосконалення та розвитку людині. Тобто розвиток людського капіталу та його формування повинні поставати першочерговою стратегією держави.

Економічне зростання країни безпосередньо залежить від кількості населення, особливо економічно активного, працездатного. Адже населення – демоекономічна категорія, яка є джерелом людських ресурсів для праці, джерелом людського капіталу країни, з одного

боку, та споживачем вироблених благ – з іншого. Населення характеризується невпинним відтворенням.

Відтворення населення – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [1, с. 41–42]. Аналогічно і відтворення людського капіталу у кількісних і якісних показниках.

Дослідженню процесів формування людського капіталу приділяли увагу такі вітчизняні учені: О. Грішнова, В. Антонюк, Н. Ушенко та ін. Аналізу соціальних і демографічних показників розвитку країни присвячували свої праці такі відомі дослідники, як Д. Богиня, М. Долішній, В. Геєць, А. Колот, Е. Лібанова, В. Куценко, В. Лич, В. Стешенко та ін.

Проблема вивчення соціальної та демографічної сфери як факторів формування та розвитку людського капіталу є досить актуальною, особливо в умовах модернізації економіки, та потребує подальших досліджень.

Таким чином, метою статті є аналіз соціальних і демографічних процесів України з ча-