

Проблеми вибору та альтернативних оцінок на ринку праці

В. МОРТІКОВ,
доктор економічних наук
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
м. Луганськ

Розглядається проблема вибору на ринку праці. Аналізуються альтернативні шляхи поведінки роботодавців та працівників. Автор розкриває витрати альтернативних дій на ринку праці.

Рассматривается проблема выбора на рынке труда. Анализируются альтернативные пути поведения работодателей и работников. Автор раскрывает издержки альтернативных действий на рынке труда.

The issue of choice on the labour market is examined. Alternative ways of behavior of employers and employees are analysed. Author reveals costs of alternative actions on the labour market.

Ключові слова: *вибір, альтернативи з боку пропозиції праці, альтернативи роботодавця, альтернативна ціна, альтернативні витрати.*



Одним з основних питань у механізмі прийняття будь-якого економічного рішення є вибір з наявних альтернатив. Категорії економічного вибору, втрачених можливостей, альтернативної вартості, витрат широко використовуються в сучасній економічній літературі¹. Аналіз економічних процесів і явищ з урахуванням альтернативних можливостей і витрат дозволяє враховувати таку реальію економічного життя, як обмеженість виробничих ресурсів і можливостей. Цей загальний принцип стосується економічних суб'єктів на всіх ринках, включаючи й ринок праці.

Альтернативи й альтернативні оцінки з боку пропозиції праці. Говорячи про альтернативи з боку пропозиції праці, варто зазначити, що кожна людина зіштовхується з вибором: а) працювати за наймом або стати підприємцем; б) працювати чи бути вільним від трудової діяльності; в) навчатися або працювати; г) яку обрати професію, спеціальність; сферу діяльності; д) який сектор економіки.

У сучасному управлінському обліку часто аналізується ситуація, коли людина зіштовхується з вибором: використовувати свої управлінські здібності для керування власним підприємством або продати свою робочу силу на ринку управлінської праці². Неодержаний у результаті управління власним підприємством дохід є альтернативними витратами підприємницької діяльності. Ці витрати збільшуються за зростання ставок оплати менеджерів.

Однією із широко відомих моделей, що характеризують проблему вибору, є модель «робота-дозвілля». Віддаючи перевагу дозвіллю, фахівець втрачає можливість більше заробити. Водночас додаткові години роботи зменшують час для відпочинку, заняття улюбленою справою тощо. Індивідуальний вибір між працею та вільним від трудової діяльності проведенням часу, а також між різними видами праці визначається багатоманітністю в чому альтернативною оцінкою часу, що диференціюється залежно від індивідуальної продуктивності праці і розміру доходів. Високою є альтернативна вартість вільного часу працівників у країнах з розвинутою техніко-технологічною базою. У свою чергу висока альтернативна вартість часу є сильним стимулом до його ефективного, ощадливого використання. Втрати часу, що мають високу альтернативну оцінку, зводяться до мінімуму. Зі зміною соціально-професійного статусу людини відбувається й зміна його ставлення до часу: альтернативна оцінка часу підвищується, скажімо, у фахівця, що займає все більш відповідальні посади.

Досить важливою є проблема визначення меж альтернативних витрат людини, що здійснює економічний вибір. Наприклад, вибираючи між навчанням і роботою, людина в будь-якому випадку несе витрати на оплату житла, їжі, одягу. Ці витрати безальтернативні й не включаються в альтернативну вартість навчання. А от оплату навчання, вартість книг, канце-

¹ Долан Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель / Дж. Долан, Д. Е. Линдсей. — СПб., 1992. — С. 10–11; Ruffin R. Intermediate Microeconomics. — N.Y. : Harper Collins, 1992. — P. 206.

² Николаева О., Шишкова Т. Управленческий учет / О. Николаева, Т. Шишкова. — М., 2002. — С. 232–235.

лярського приладдя, втрачений у результаті навчання дохід включати в альтернативні витрати одержання освіти треба обов'язково.

Необхідно розрізнити проблему вибору щодо працевлаштування усередині підприємства і працевлаштування взагалі. Людина може опинитися перед проблемою вибору нового робочого місця на підприємстві, де вона уже працює: а) через загрозу ліквідації її робочого місця; б) внаслідок небажання з якихось причин займати колишнє робоче місце.

Альтернативна оцінка фахівця істотно зростає в тому випадку, якщо він є мобільним у просторі, зокрема може без особливих перешкод працевлаштуватися за кордоном. Так, висока зарплата фахівців в області інформаційних технологій (1000–2500 дол. на місяць) обумовлена не тільки високим попитом на ІТ-персонал за кордоном, а й тим, що англійська мова для них є робочою. До того ж, як зазначено у вітчизняному виданні «Бізнес», ІТ-фахівці — інтроверти, їхні інтереси часто обмежуються роботою і їм однаково, у якій країні жити³.

Відповідно зниження альтернативної цінності фахівця може обумовлюватись його прихильністю до власного робочого місця, консерватизмом стосовно зміни діяльності. Це особливо характерно для літніх працівників, осіб з низькою кваліфікацією, фахівців із вузькою спеціалізацією.

Індивідуально-психологічні аспекти вибору й альтернативних витрат з боку пропозиції праці. Основним недоліком використання альтернативного підходу в неокласичній економічній літературі є абстрагування від психологічної, правової та інших інституціональних складових прийняття суб'єктами альтернативних рішень. За неокласичною теорією вибір людиною робочого місця, рішення про його зміну приймається абсолютно раціонально на підставі повної та достовірної інформації. У дійсності така раціональність обмежена. Варто зазначити, що в альтернативних оцінках працівника значною мірою присутня суб'єктивно-психологічна складова. Набір прийнятних альтернативних можливостей, а тому перелік і величина втрат за будь-якого обраного варіанта працевлаштування залежать, крім іншого, від ціннісних орієнтирів працівника, здобувача робочого місця. Те, що для однієї людини є втраченою вигодою, для іншої такою не є тільки тому, що не входить у шкалу її цінностей. Скажімо, у фахівця, що присвятив своє життя лікарській справі, альтернативні витрати цього кроку аж ніяк не будуть містити як складовий елемент нереалізовану можливість стати вчителем школи, якщо остання професія його не приваблює.

Раціональні дії на ринку праці неможливі й без альтернативної оцінки негрошових витрат і вартості різ-

них варіантів поведінки. Уявлення людини про негрошові втрати та здобутки ще більш індивідуальні, ніж грошові, матеріальні, однак можна знайти в такій оцінці й багато загального, характерного певною мірою всім людям. Відомо, наприклад, що перехід фахівця з державної структури у приватну може супроводжуватись втратою почуття стабільності, яке властиве роботі в державних установах.

До числа серйозних втрат можна віднести й часткову або повну втрату свободи дій, рішень, учинків, наприклад, унаслідок жорстких дисциплінарних вимог до персоналу компанії. Імовірні варіації окремих складових альтернативних витрат при першому або повторному працевлаштуванні. Перехід до роботи, що надає більшу свободу дій, може означати зменшення заробітку. Для людини з однією системою цінностей така зміна раціональна, а для іншої людини — ні. Існують альтернативні витрати, які перебувають на поверхні й помітні для більшості людей. Це — втрата фахівцем імовірного доходу; відмова від престижної посади, можливості одержувати позитивні емоції. Але багато втрачених можливостей усвідомлюються лише індивідом, а найчастіше навіть для нього залишаються непоміченими.

Альтернативна цінність часу визначається й позавиробничими, зокрема духовними інтересами особистості. Людину, що відзначається різносторонністю культурних, естетичних та інших потреб, характеризує висока альтернативна оцінка вільного часу.

Істотно різняться й індивідуальні альтернативні оцінки грошей. Рішення про певний спосіб поведінки на ринку праці, як правило, супроводжується відмовою від деякої грошової суми, що фахівець міг би одержувати на найбільш високооплачуваному робочому місці. Залежно від розмаїтості й необхідності потреб та ймовірних варіантів використання грошей втрата потенційно можливих доходів може сприйматися по-різному.

Неокласична мікроекономічна теорія не враховує того, що людина може не знати про наявні альтернативні можливості працевлаштування або недооцінювати їх. Працівники відрізняються і здатністю мислити альтернативно: виділяти й порівнювати наявні можливості, вибирати з них кращу. Трапляється, працівники переоцінюють або навпаки — недооцінюють альтернативну цінність своєї праці, своїх здібностей. Скажімо, особи, що зайняті важкою фізичною працею, схильні занижувати альтернативні витрати, пов'язані з витратами емоційної, психічної енергії, оскільки вона безпосередньо не виражається у створенні певного блага. Водночас серед працівників творчої праці зустрічаються фахівці, що відверто переоцінюють можливість віддачу від своєї діяльності на інших підприємствах і за інших умов, ніж ті, в яких вони працюють.

³ Умниці и умники // Бизнес, 2007. — 15 января. — С. 76.

Питання про відмову від певних можливостей за для реалізації інших кожним суб'єктам ринку праці, працівником вирішується по-різному. Наприклад, ті, для кого є пріоритетними гроші, можуть пожертвувати задля цього відносною стабільністю свого положення, можливістю працювати за гнучким режимом робочого часу.

Альтернативи й альтернативні оцінки з боку попиту на працю. Так само, як і в працівника, у роботодавця існують різні варіанти поведінки в трудовій сфері. Кількість наявних варіантів, реальність їх здійснення впливають на альтернативну ціну робочої сили з боку попиту на неї. Альтернативами, з яких найчастіше обирають роботодавці, є:

- вибір між робочою силою й технікою, іншими факторами виробництва, здатними замінити працівника;
- вибір між заповненням вакансії працівником із зовнішнього ринку праці та власним фахівцем. На деяких українських підприємствах існує надлишок робочої сили, який за оцінками складає 20–50%, і у роботодавців є можливість заповнювати вакансії, що періодично виникають за рахунок власного персоналу;
- вибір між заповненням вакансії працівником нижчої чи вищої кваліфікації. В окремих випадках такий вибір є можливим: роботу, що не вимагає високої кваліфікації, може виконувати висококваліфікований фахівець і навпаки (хоча останній варіант зустрічається рідше). Водночас іноді вимоги робочого місця до кваліфікації виконавця досить жорсткі і не залишають вибору;
- вибір із представників різних професій.

Важливим аспектом політики зайнятості кожного підприємства є оцінка економічної доцільності: а) створення робочого місця; б) існування, відтворення робочого місця. Іноді може виникати питання: якими є альтернативні витрати появи, відтворення певного робочого місця (комплексу робочих місць) з погляду можливості створити нове робоче місце (комплекс робочих місць).

Економічна оцінка доцільності інвестування у створення робочого місця, оцінка доцільності існування робочого місця на підприємстві має ґрунтуватись на альтернативній ціні цього робочого місця усередині підприємства й повинна вимірюватися: а) цінністю можливостей підприємства, втрачених через відмову від цього робочого місця; б) можливостями, що з'являться, якщо витратити кошти, передбачені на створення робочого місця, на реконструкцію наявних робочих місць; в) можливістю спрямування інвестицій на створення більш ефективного робочого місця або комплексу робочих місць, які б могли дати максимальну віддачу.

Варто зазначити, що роботодавець обирає лише умови певного бюджетного обмеження — за розширення його бюджету кількість альтернатив, як правило, збільшується. Слід також зазначити, що до деяких, як правило, ключових для організації робочих місць альтернативний підхід не можна застосовувати: поява

й існування таких робочих місць — обов'язкова умова функціонування цієї організації.

Як відомо, існування робочих місць у творчих проєктах тісно пов'язане із зайнятими в них особистостями. В разі існування робочого місця лише завдяки унікальним особистісним здібностям зайнятого на ньому працівника альтернативний аналіз доцільності створення робочих місць також не має сенсу.

Однак здебільшого у роботодавця є вибір: створювати чи не створювати певне робоче місце, комплекс робочих місць, ліквідувати їх або надати їм можливість функціонувати далі. При цьому з'являється необхідність альтернативної оцінки виникнення або ліквідації робочого місця (комплексу робочих місць). Альтернативна ціна створення робочого місця може бути виражена втратами, які підприємство несе, не інвестуючи ці кошти у появу іншого необхідного йому робочого місця.

Альтернативна ціна створення робочого місця залежить від: а) значимості робочого місця в системі робочих місць організації; б) можливості продати устаткування цього робочого місця.

Крім альтернативної оцінки видатків на створення робочих місць, варто виділити ще й альтернативну оцінку видатків на їх утримання. Альтернативна ціна підтримки робочого місця у функціонуючому стані може змінюватися з часом у зв'язку зі зміною віддачі від нього, а також зі зміною значимості інших напрямів витрачання коштів підприємства. У результаті переоцінки альтернативної ціни робочого місця усередині організації може відбутися його ліквідація. Така переоцінка відбувається, зокрема, під час реструктуризації підприємства.

Варто також розрізнити вибір роботодавця: а) при створенні підприємства й робочих місць; б) в умовах уже функціонуючого підприємства.

Актуально стає альтернативна оцінка не тільки робочого місця в цілому, всієї сукупності витрат на підтримку його функціонування, а й окремих напрямів витрачання коштів. Така оцінка є особливо важливою в умовах підвищення жорсткості бюджетного обмеження підприємства.

Як відомо, існує досить велика кількість витрат, пов'язаних з підтримкою робочих місць у функціонуючому стані: витрати на виплату зарплати, на здійснення поточного й капітального ремонту тощо. Ці витрати різняться між собою: а) ступенем необхідності; б) можливістю відстрочки їх здійснення; в) можливістю відмови від їх здійснення.

Стосовно деяких витрат альтернативний підхід не може бути застосований. Ці витрати є обов'язковими за будь-яких умов і безальтернативні. Наприклад, витрати на підтримку у робочому стані доменної печі: її зупинка супроводжується значними незворотними втратами.

Інші витрати за відомих технічних, технологічних, організаційних, соціально-економічних, політичних умов є менш обов'язковими, а тому з'являється вибір між їхнім здійсненням або нездійсненням, несвоєчасним здійсненням, здійсненням не в повному обсязі.

Може виникнути також питання: що втрачає організація, коли з метою утримання кваліфікованої робочої сили на підприємстві підвищує їй заробітну плату. Альтернативною ціною такого підвищення може стати не зроблена реконструкція або капітальний ремонт підприємства.

Крім альтернативної оцінки інвестицій у робочі місця на мікрорівні, існує така оцінка й на макрорівні, на рівні всієї країни. Проблема вибору на макрорівні зводиться до того, що створення робочих місць в одних галузях, сферах економіки, регіонах найчастіше означає дефіцит інвестиційних коштів для їх створення відповідно в інших сферах, галузях, регіонах. В умовах активного перерозподілу ВВП через бюджет держави альтернативою створенню робочих місць за рахунок приватних інвестицій є утворення робочих місць за рахунок коштів держбюджету. Існують також різні варіанти збільшення сукупного попиту для протидії безробіттю за рахунок ресурсів держбюджету. Альтернативною ціною збільшення попиту за рахунок інвестиційного податкового кредиту є втрачена можливість зробити це за рахунок списання боргів великим роботодавцям.

Проблема вибору напрямів створення робочих місць на макрорівні пов'язана й з обмеженістю трудових ресурсів і пропозиції праці працівників певних професійно-кваліфікаційних груп. Використання працівників за одними напрямками повністю або частково виключає можливість їхнього використання за іншими.

Вибір і альтернативні оцінки з боку пропозиції та попиту: інтегрований підхід. Говорячи про вибір учасників ринку праці, варто звернути увагу на таку обставину. З одного боку роботодавець більш уважно ставиться до потреб працівників, у яких більше альтернативних можливостей працевлаштування, з іншого — працівник більше дорожить робочим місцем, якщо знає, що в роботодавця є можливість замінити його іншим фахівцем.

Об'єднання альтернатив, наявних у працівника й роботодавця, відбувається, зокрема, при встановленні рівноважної альтернативної ціни на робочу силу. Узгодження альтернативних вартостей, витрат роботодавця і працівника відбувається в ході укладання індивідуальних або колективних трудових договорів.

Один з імовірних механізмів визначення або коригування альтернативної ціни фахівця такий. Якщо зарплата фахівця здається роботодавцеві надто високою, він шукає йому заміну на ринку праці або ринках капіталу, технологій. Якщо дешевша заміна знаходиться й витрати такої заміни є відносно невеликими,

відбувається зниження оплати праці працюючому фахівцеві або його заміна більш дешевою технікою, іншим працівником. І лише в тому випадку, коли доступ до альтернативних факторів виробництва виявляється з якихось причин закритим, відсутні можливості для заміни фахівця, роботодавець змушений оплачувати його альтернативну вартість сповна.

Оплата роботодавцем реальної альтернативної ціни працівника — гарантія його ефективного використання. Якщо роботодавець змушений виплачувати професіоналові зарплату, що відповідає його високій кваліфікації, останнього не привабить малокваліфікована праця.

Події останнього десятиріччя в Україні свідчать про те, що роботодавці, на відміну від державних підприємств, організацій у колишньому СРСР, у цілому прагнуть до адекватного використання й оплати кваліфікованих і досвідчених фахівців. Водночас внаслідок згорання діяльності в окремих високотехнологічних секторах української економіки в 90-ті роки ХХ ст. деякі категорії висококваліфікованих фахівців змушені були перейти до видів праці, що не відповідають їхній кваліфікації, досвіду, знанням.

Під час оцінки альтернативної вартості робочої сили працівника, який займає певне робоче місце, роботодавцеві й працівникові варто враховувати:

а) міжпрофесійну мобільність і взаємозамінність кадрів. Іноді на вакансію претендують не тільки фахівці з фаховою освітою. Існує рух кадрів між різними спеціальностями і навіть професіями. Практика показує, що часто директорами підприємств стають головні інженери, технологи. У тих випадках, коли можливості професійної взаємозамінності кадрів є досить обмеженими, міжпрофесійна конкуренція слабка або відсутня, на формування альтернативної вартості фахівця, що займає певне робоче місце, даний фактор не впливає;

б) міжкваліфікаційну мобільність кадрів. Часом роботу висококваліфікованого фахівця може виконати працівник не такої високої кваліфікації й навпаки. В умовах взаємозв'язку сегментів ринків праці різної кваліфікації збільшення попиту на менш кваліфіковану працю, як це не парадоксально, може запобігти падінню альтернативної цінності більш кваліфікованої праці, особливо в умовах значного безробіття серед висококваліфікованих фахівців, адже в останніх розширяються можливості працевлаштування;

в) міжфірмову мобільність кадрів. В тих країнах, галузях економічної діяльності, де переходить фахівців між організаціями — досить поширене явище, це впливає на альтернативну цінність працівника. За інших рівних умов можливість втрати професіоналом робочого місця в результаті приходу фахівця з іншої фірми знижує альтернативну ціну цього професіонала.

Правильна оцінка роботодавцем альтернативної цінності співробітника може запобігти його виходу з організації. Припустимо, що роботодавець має інфор-

мацію про те, що у його працівника є можливість і бажання влаштуватися на інше підприємство з окладом, що перевищує наявний у нього на даному робочому місці на 20%. Проте перехід на інше підприємство для даного фахівця з оцінки роботодавця буде супроводжуватися витратами, пов'язаними із пристосуванням: а) до нового колективу; б) до інших вимог, характеру роботи.

Роботодавець або безпосередній керівник фахівця оцінює такі витрати з огляду на його морально-психологічні, професійні характеристики й ухвалює рішення щодо: а) підвищення зарплати працівникові в тому випадку, якщо для нього витрати, пов'язані з переходом на нове робоче місце, нижчі 20%; б) збереження фахівцеві зарплати на колишньому рівні, якщо ці витрати вищі 20%.

Альтернативи заповнення вакансій залежать від періоду часу, для якого досліджується ця проблема. Як правило, необхідний певний час для підвищення кваліфікації працівника, перенавчання його на нову спеціальність. Тому альтернативна ціна робочої сили фахівця в довгостроковому періоді може бути нижчою, ніж на короткостроковому відтинку часу за рахунок появи в нього конкурентів (як з боку претендентів з менш високою кваліфікацією, так і претендентів з іншої професійної групи, працівників інших підприємств).

Фактор часу варто враховувати й для аналізу реакції роботодавців на зміну альтернативної вартості працівників при зміні ситуації на ринку праці. Ця реакція більш виражена в довгостроковому періоді, бо швидко замінити фахівця зазвичай складно, зокрема з причин психологічного характеру.

Для здібної, талановитої людини альтернативні витрати, які вона несе, працюючи на певному підприємстві, вищі, ніж у її колеги, що не володіє високими професійними якостями. Альтернативна вартість працівника зростає з підвищенням його кваліфікації, що дозволяє йому виконувати нові та більш різноманітні трудові ролі. Не випадково за зниження відносної оплати праці в першу чергу залишають підприємства найбільш кваліфіковані фахівці. Низькокваліфіковані, малопродуктивні працівники, набір альтернативних можливостей працевлаштування яких набагато менший, прагнуть до останнього зберігати свої робочі місця⁴.

Кількість альтернатив працевлаштування є досить незначною і для осіб, що не мають професій. Так, у січні 2010 р. з 65,4 тис. вакантних посад, заявлених підприємствами, організаціями України, тільки 15% передбачалось для осіб, які не мають професій⁵.

Високу альтернативну вартість фахівця забезпечує лише та кваліфікація, що необхідна економіці, роботодавцям. Ця необхідність може бути актуальною в даний момент або стратегічною, майбутньою. Відповідно й альтернативна вартість буде в першому випадку нинішньою, а в другому — перспективною.

В умовах, коли висока кваліфікація працівника й вимоги до нього збігаються, його альтернативна вартість, оплачувана роботодавцем, більш-менш відповідає його трудовій віддачі. Інша справа, якщо підприємство приймає на роботу людину, кваліфікація якої набагато вища професійних вимог до нього, людину, у якої є значна кількість альтернатив працевлаштування. Роботодавець ризикує, тому що через певний час фахівець обов'язково перейде на цікавіше й більш високооплачуване місце. Залишене ним підприємство як і раніше матиме вакантну посаду, не кажучи вже про збитки, пов'язані з необхідністю навчання, адаптації нової особи.

Кількість і якість альтернатив працевлаштування, що має працівник, залежить від його професійно-кваліфікаційної гнучкості. Як відомо, є універсальні професійні навички і специфічні, що можуть бути застосовні тільки в певній сфері діяльності, на певному підприємстві. Універсальні навички дають людині більше альтернатив для працевлаштування.

Інвестиції у специфічний людський капітал працівника не будуть відшкодовані, якщо працівник перейде в іншу організацію⁶. Тому альтернативна цінність таких специфічних знань збігається з їх цінністю для організації, у якій вони використовуються. Іноді необхідність специфічних професійних навичок для роботи в певній галузі стає бар'єром на шляху переходу, наприклад, керівника підприємства однієї галузі на аналогічну управлінську посаду в іншій галузі.

Альтернативна ціна певних фахівців, видів праці — величина, що змінюється. За інших рівних умов кількість альтернатив працевлаштування збільшується в умовах економічного зростання. Коливання альтернативної ціни різних видів праці на початку й у середині 90-х рр. XX сторіччя в Україні було пов'язане зі становленням ринкової економіки, з такими структурними змінами, як занепад великих державних підприємств, руйнування ВПК, швидке зростання сфери послуг, становлення малого бізнесу. У представників різних професій змінювалися альтернативні можливості працевлаштування: альтернативні оцінки одних професійних якостей, навичок знижувались, других — зростали.

Наприклад, збільшення альтернативної оцінки праці висококваліфікованих бухгалтерів, економістів

⁴ Гимпельсон В. и др. Страх безработицы и гибкость заработной платы в России / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Т. Ратникова // Экономический журнал Высшей школы экономики, 2003. — Т. 7. — № 3.

⁵ Риннок праці // Праця і зарплата, 2010. — 3 березня — С. 9.

⁶ Специфічний людський капітал — капітал, що має користь тільки в межах окремого підприємства, конкретного трудового контракту (Brickley J., Smith C., Zimmerman J. Managerial Economics and Organizational Architecture. — Univ. Of Rochester., McGraw Hill, 2001. — P. 603.

в Україні в 90-ті рр. було пов'язано з підвищенням попиту на їхні послуги з боку комерційних структур, що з'являлися. Водночас альтернативна цінність деяких професій, видів трудової діяльності в період трансформації економіки знижувалась. При цьому альтернативна цінність робочої сили в 90-ті рр. сильніше знижувалась у тих сферах, де довгий час існувало значне приховане безробіття: в адміністративному апараті; в непродуктивних науково-дослідних, проектно-конструкторських підрозділах; на підприємствах, що випускали неякісну, дорогу продукцію. Стала очевидною закономірність, що властива ринковій економіці: альтернативна цінність фахівця залежить не тільки від попиту на нього, а й від розмірів пропозиції на локальних, найчастіше тісно пов'язаних між собою ринках праці. Безробіття в системі військово-промислового комплексу позначалося на зниженні альтернативної цінності праці в «мирних» галузях, зокрема у цивільному машинобудуванні.

У різних країнах різною є потреба у представниках окремих професій у різних сферах, галузях трудової діяльності. Наприклад, на фахівців з ученими ступенями в західному світі попит висувують не тільки коледжі, а й державні організації, приватні фірми. Регіони, населені пункти країни також істотно відрізняються між собою кількістю (і якістю) альтернатив працевлаштування.

Вкрай обмежені альтернативи працевлаштування шахтарів, яких звільняють з вугільних підприємств, що ліквідуються в невеликих шахтарських містах України. Свідченням цього є те, що більша частина вивільнених шахтарів Луганської та Донецької областей (від 40 до 80%) звертається до служби зайнятості та отримує статус безробітного⁷.

Про територіальні розходження у виборі можливостей для працевлаштування свідчить, зокрема, такий показник, як навантаження незайнятого населення, що перебуває на обліку державної служби зайнятості, на вільні робочі місця. Цей показник наприкінці січня 2010 р. в цілому по Україні становив 83 особи на 10 вільних робочих місць. Проте він коливався від 3 осіб у м. Києві до 642 осіб у Черкаській області⁸.

Зазначимо, що в тих регіонах, містах, де більше альтернатив працевлаштування й нижче безробіття, вища й оплата праці. Так, найнижчий рівень зареєстрованого безробіття в січні 2010 р. спостерігався в м. Києві (0,3%). В 2009 р. номінальна середня зарплата

та штатних працівників по країні становила 1906 грн, а в м. Києві — 3161 грн⁹.

Певні обмеження на вибір варіантів трудової поведінки накладає законодавство. Наприклад, у багатьох країнах, включаючи й Україну, існують обмеження на роботу за сумісництвом. Постановою Кабміну України від 03.04.1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» встановлено обмеження на роботу за сумісництвом для керівників, їх заступників, керівників структурних підрозділів державних організацій.

Законодавство, у тому числі трудове, визначає й міру оплати альтернативної вартості фахівця. Якщо людина є хазяїном своєї робочої сили, її трудові права захищені законом, визначена відповідальність роботодавця, фахівець швидше за все буде оцінюватися за своєю альтернативною вартістю. Із переходом до ринкової економіки трудове законодавство України стає все більш демократичним, що полегшує зміну місця докладання праці усередині країни, виїзд на роботу за кордон. Як результат — частина фахівців отримала додаткові можливості для працевлаштування, зросла їхня альтернативна цінність.

На вибір і альтернативну цінність працівника впливають також надання переваг або дискримінація щодо працевлаштування, кар'єрного зростання за національною, статевою та іншими неекономічними ознаками. Якщо доступ фахівця, що дискримінується, до певної посади, освоєння спеціальності закритий, альтернативна цінність такого працівника для роботодавців виявляється нижчою, ніж всіх інших фахівців такої професії та кваліфікації.

Як відомо вибір працівників обмежується, зокрема, їхньою недостатньою інформованістю про наявні для них вакансії. Служба зайнятості краще поінформована про альтернативи працевлаштування й дозволяє підібрати безробітному альтернативу відповідно до його кваліфікації, змісту роботи тощо. Чисельність громадян, які були працевлаштовані за направленням служби зайнятості в 2009 р., становила в Україні 702,7 тис. осіб¹⁰.

Служба зайнятості сприяє збільшенню можливостей вибору вакантних робочих місць і шляхом підвищення альтернативної цінності їхніх здобувачів завдяки пропонованим нею програмам навчання. В 2009 р. за направленням служби зайнятості 157,1 тис. безробітних проходили професійне навчання¹¹.

⁷ Проблеми економіки праці, соціально-трудових відносин та соціального захисту населення // Збірник наук. праць. Вип.1. — Луганськ, 2003. — С. 55.

⁸ Риннок праці // Праця і зарплата, 2010. — 3 березня. — С. 9.

⁹ Доходи населення (2009) // Праця і зарплата, 2010. — 3 березня. — С. 8.

¹⁰ Про стан ринку праці України в 2009 р. // Праця і зарплата, 2010. — 20 січня. — С. 3.

¹¹ Там же.