

Независимо от выбранной системы, индикаторы устойчивого развития должны иметь соответствующие параметры оценки, которые и делают ее возможной [18, с. 324]. Кроме этого, индикаторы должны быть научно обоснованными, понятными, такими, чтобы можно было своевременно реагировать на изменения в системе, и довольно гибкими для отражения новых знаний и общественного мнения [19, с. 185].

Список использованных источников

1. Бобров А.Л., Папенков К.В. Экономическое развитие России и рациональное природопользование // Вестник Московского университета. Сер.6. Экономика. – 2004. – №2. – С.3-20.
2. Природно-ресурсний потенціал сталого розвитку України / Б.М. Данилишин, С.І. Дорогунцов, В.С. Міщенко, Я.В. Коваль, О.С. Новаторов, М.М. Паламарчук. – К.: РВПС України, 1999. – 716 с.
3. Форрестер Д. Мировая динамика / Д. Форрестер; пер. с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ»; СПб.: Terra Fantastica, 2003. – 378 с.
4. Meadows D. H. The Limits to Growth: A report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind / D. H. Meadows. – New York: Universe Books, 1972. – 205 p.
5. Kula E. Economics of Natural Resources, the Environment and Policies / E. Kula. – 2nd ed. – London: Chapman & Hall, 1994. – 377 p.
6. Fritsch B. Towards the ecologically sustainable growth society: physical foundations, economic transitions, and political constraints / B. Fritsch, S. Schmidheiny, W. Seifritz. – Berlin: Springer-Verlag, 1994. – 198 p.
7. Environmental Indicators [Electronic resource] // Organization for Economic Cooperation and Development Press: Paris, France, 2001. – 152 p. – Mode of access: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703867.pdf>.
8. Foley B. A sustainability tool for intrasectoral and intersectoral water resources decision making [Electronic resource] / B. Foley, A. Daniell, M. Trevor // Australian Journal of Water Resources. – 2004. 8, 11-20. – Mode of access: http://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/handle/2440/39617?mode=full&submit_simple>Show+full+item+record.
9. Elizabeth Karol. Tools for measuring progress towards sustainable neighborhood environments [Elec-

tronic resource] / Elizabeth Karol, Julie Brunner. – Sustainability 2009, 1, 612-627. – Mode of access: www.mdpi.com/2071-1050/1/3/612/pdf.

10. Barry Dalal-Clayton and Barry Sadler. Strategic Environmental Assessment: A Sourcebook and Reference Guide to International Experience [Electronic resource]; Earthscan: London, UK, 2005. – Mode of access: <http://pubs.iied.org/pdfs/G02193.pdf>.

11. The Rio Declaration on Environment and Development (1992) [Electronic resource]. – Mode of access: [http://www.unesco.org/education/nfsunesco/pdf/RIO_E.PDF].

12. Rao P.K. Sustainable Development: Economics and Policy. – Oxford: Blackwell Publishers Inc., 2000. – 393 p.

13. Schulze G.G., Ursprung H.W. International Environmental Economics: a Survey of the Issue. – Oxford: Oxford University Press, 2001. – 301 p.

14. Perman R./Ma, Yue/McGilvray, J./ Common M. Natural Resource and Environmental Economics, 3rd ed. – Harlow: Pearson Education Limited, Edinburg Gate, 2003. – 699 p.

15. Pearce D. Economics and Environment: Essay on Ecological Economics and Sustainable Development. – Cheltenham: Edward Elgar, 1998. – 363 p.

16. Indicators of sustainable development: guidelines and methodologies [Electronic resource] // United Nations Commission on Sustainable Development. – 2001. – 315 p. – Mode of access: <http://www.un.org/esa/sustdev/publications/indisid-mg2001.pdf>.

17. Segnestam L. Indicators of environment and sustainable development [Electronic resource] // Theories and practical experience. The International Bank for Reconstruction and Development/THE WORLD BANK: Washington, D.C. U.S.A. December 2002. – 66 p. – Mode of access: <http://siteresources.worldbank.org/INTEEI/936217-1115801208804/20486265/IndicatorsofEnvironmentandSustainableDevelopment2003.pdf>.

18. Yigitcanlar T., Dur F. Developing a Sustainability Assessment Model [Electronic resource]: The Sustainable Infrastructure, Land-Use, Environment and Transport Model. School of Urban Development, Queensland University of Technology, 2 George Street, Brisbane, Queensland 4001, Australia. P. 321-340. – Mode of access: <http://www.mdpi.com/2071-1050/2/1/321>.

19. Maclaren Virginia W. Urban sustainability reporting // Journal of the American Planning Association volume 62. – 1996. – P. 184-202.

Ю. О. Цибульська

м. Львів, Україна

В. Є. Крупін

канд. екон. наук

м. Варшава, Польща

ТРАНСКОРДОННА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ

Постановка проблеми. Особливості розвитку сільських територій України та неможливість реалізації їх наявного трудового потенціалу ставлять перед сільським населенням виклик щодо пошуку джерел доходів поза межами місця їх постійного проживан-

ня. Транскордонна співпраця з сусідніми країнами, передусім, членами Європейського Союзу, надає можливість сільському населенню прикордонних регіонів вирішити цю проблему з мінімальними негативними наслідками – шляхом працевлаштування у

сусідній країні, що не лише є технічно простішим у порівнянні з трудовою міграцією у віддалені країни, але й несе в собі менше загроз перманентної еміграції українського населення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню сутності, видів, наслідків міграції та формування регіональних ринків праці приділяє увагу значна кількість видатних вітчизняних науковців – Е. Лібанова, М. Пістун, М. Романюк, У. Садова, Л. Семів, С. Стеценко, О. Шаблій та ін. Розвитком сільських територій, у тому числі їх трудовим потенціалом та шляхами його реалізації, займаються такі вчені як О. Біттер, О. Бородіна, В. Борщевський, К. Васьківська, Ю. Губені, Н. Липчук, П. Музика, О. Павлов, І Прокопа, В. Юрчишин тощо. Проте у своїх дослідженнях вони акцентують увагу на внутрішніх ринках праці, на міграційних процесах в цілому, або ж на аналізі трудових ресурсів сільських місцевостей та пошуку локальних можливостей працевлаштування сільського населення, залишаючи поза увагою питання розвитку транскордонних ринків праці, особливості транскордонної маятникової міграції та використання її можливостей для забезпечення доходів сільських мешканців.

В Інституті регіональних досліджень НАН України, в рамках наукових проектів «Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні» та «Розвиток транскордонних ринків та оцінка їх кон'юнктури», які виконувались наступними співробітниками: Н.А. Мікулою, Є.Е. Матвеевим, І.Р. Тимечко, В.Є. Крупіним, Ю.О. Цибульською та О.Б. Цісінською, було розпочато розробку теоретико-методологічних засад функціонування транскордонних ринків, у тому числі й визначення сутності транскордонної маятникової міграції, проте висвітлені положення потребують подальшого поглиблення.

Метою статті є дослідження особливостей транскордонної трудової міграції сільського населення та пошук науково-прикладних шляхів вирішення її проблем.

Виклад основного матеріалу. Ступінь мобільності робочої сили є важливою характеристикою транскордонного ринку праці, який являє собою систему суспільних відносин, зосереджену на узгодженні попиту та пропозиції трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, коли покупець і продавець знаходяться по різні сторони кордону в рамках транскордонного регіону. Саме ця характеристика транскордонного ринку праці і забезпечує ефективне його функціонування та гнучкість і адаптивність до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили. У цьому контексті і варто розглядати особливості транскордонної маятникової міграції сільського населення, як явища, що мінімізує еміграційні ризики, водночас покращуючи матеріальний стан робітників з села.

Транскордонна трудова маятникова міграція між сусідніми країнами характеризується більш короткочасними і регулярними поїздками на меншу відстань від місця постійного проживання з метою роботи по іншій бік кордону. Використовуючи термінологію Європейського Союзу, транскордонний маятниковий мігрант характеризується за двома критеріями: політичному і часовому [1]. За політичним критерієм транскордонним маятниковим мігрантом є особа, яка проживає по одну сторону кордону, а їздить на роботу на суміжну. За критерієм часу маятниковий мігрант повинен повертатися на місце проживання хоча

б раз на тиждень. Однак, з огляду на тенденцію до зростання кількості сезонних маятникових мігрантів, враховуються особи, які періодично повертаються на місце проживання. Так, за тривалістю перебування по іншу сторону кордону можна виділити щоденних, щотижневих та довготермінових маятникових мігрантів. Маятникових мігрантів у транскордонному просторі можна класифікувати і за амплітудою відхилення від основного місця проживання. Центром притягання транскордонного маятникового мігранта може бути територія прилегла до прикордонного регіону, де проживає мігрант, так і більш віддалена територія в межах сусідньої країни. Розширення зони притягання мігранта можливе лише за умови найвищого рівня розвитку прикордонної інфраструктури, яка дозволить досягати місця праці з мінімальними трансакційними витратами. У іншому випадку транскордонний маятниковий мігрант збільшуватиме тривалість перебування за кордоном, аж до остаточного переїзду на постійне місце проживання.

Рівень транскордонної мобільності робочої сили залежить від багатьох факторів. Згідно з неокласичною теорією, основним фактором впливу на рішення трудового мігранта є заробітна плата – трудові ресурси переміщуватимуться в напрямку регіонів з вищим рівнем заробітної плати, аж до вирівнювання фактору винагороди [2]. Такий підхід не враховує значну кількість факторів нематеріального характеру, які часто можуть мати визначальний вплив. У теорії людського капіталу міграція розглядається як спосіб інвестицій в людський капітал і враховуються вищих нематеріальних мотивів, так і суто психологічного характеру [3]. При цьому ієрархія ключових мотивів транскордонних мігрантів починається з бажання покращити житлові умови, задовольнити повсякденні потреби, накопичити кошти для навчання або початку власного бізнесу та аж до задоволення вищих нематеріальних мотивів (саморозвиток, бажання побачити світ, вивчити мову тощо) [4].

Істотним є вплив макроекономічних факторів на розвиток транскордонних ринків праці та інтенсивність маятникових міграцій. Так, згідно з твердженням Дж. Борхаса, який у своїй праці «Економіка праці» розраховує доцільність міграції працівника та наголошує на тому, що як працівники, так і компанії шукають ринки, де вони можуть отримати найвищу ціну, можна зробити наступні висновки: покращення економічних умов в країні призначення збільшує вірогідність міграції, тоді як покращення ситуації на ринку праці в країні походження мігранта та збільшення міграційних витрат знижує ймовірність міграції. Окрім того, збільшення диференціації доходів на 10% збільшують ймовірність міграції на 7%, у той час коли збільшення рівня зайнятості на 10% у країні походження мігранта, знижує ймовірність міграції на 2%, а збільшення відстані до країни призначення – на 50%. Також, у випадку, коли висококваліфікована робоча сила у країні коштує не суттєво більше ніж низькокваліфікована (наприклад, у Великобританії та Швеції), еміграція висококваліфікованої робочої сили зростає. Зі зростанням диференціації в оплаті праці працівників з різним рівнем кваліфікації (Мексика), спостерігається вплив низькокваліфікованої робочої сили [5]. Відповідно до досліджень, проведених Р. Еренбергом та Р. Смітом, найбільш мобільними та схильними до міграції є молодь 20-24 років – 13% цієї вікової групи мігрують чи планують мігрувати в іншу країну чи інший регіон своєї країни [6].

Привабливість тимчасового працевлаштування сільського населення прикордонних регіонів у сусідніх країнах спричинена рядом передумов, які характеризують перевагу транскордонних ринків праці над класичною трудовою міграцією:

- саме сільські території сусідніх країн межують між собою, що результує у невеликих відстанях, які необхідно подолати до місця праці (що спричиняє низькі транспортні затрати), у певних випадках така робота може відбуватися навіть на основі щоденних доїздів з рідної місцевості (як це має місце у багатьох країнах ЄС);

- мешканці прикордонних територій часто володіють (принаймні на базовому рівні) мовою сусідньої країни, що спрощує як пошук, так і виконання робіт, а також дає можливість виконувати більш кваліфіковану роботу та впевненіше почувати себе за кордоном;

- враховуючи низький рівень кваліфікації сільського населення та його сучасну сільськогосподарську спеціалізацію, працевлаштування у цій же сфері на прикордонних територіях сусідніх держав, але уже за умови отримання вищих доходів, дає змогу знизити відповідні бар'єри у пошуку роботи, а також спростити адаптацію до праці в нових умовах.

У транскордонному регіоні трудова міграція сільського населення стимулюється додатково наявністю угоди про малий прикордонний рух. Фізична наявність кордону та особливості візового режиму є основними бар'єрами для вільного руху робочої сили на транскордонному ринку праці, що зумовлює виникнення формального (легального) працевлаштування, з реєстрацією та оформленням трудової візи або карти перебування, а також з відображенням у державній статистиці і неформального (нелегального) ринку праці. Нелегальні схеми працевлаштування є ризиковими і можуть обернутися обманом і невикплатою коштів, в той час як при легальному працевлаштуванні працівник отримує всі соціальні гарантії цієї країни, в якій він працює. Варто зазначити, що наявність візового режиму та неналежний стан інфраструктурного забезпечення кордону та під'їзних шляхів зумовлює збільшення тривалості перебування трудового мігранта за кордоном та, часто, стимулює постійну чи довготермінову міграцію.

Забезпечення конкурентоспроможності транскордонного ринку праці сільських територій можливе за умови зростання рівня мобільності його жителів, яке досягається налагодженням рівня взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці, що відображатиметься у зменшенні трансакційних витрат. Так, трудова маятникова міграція можлива у випадку, коли трансакційні витрати на працевлаштування з іншого боку кордону чи залучення працівника з іншої сторони кордону є нижчими та/або можливості працевлаштування є більш привабливими ніж у своєму регіоні чи країні. На транскордонному ринку праці трансакційні витрати складаються з наступних [на основі 7, 8]:

1. Витрати на пошук інформації про ринок з точки зору найманого працівника – витрати на пошук вакансії з іншого боку кордону. З точки зору працедавця – витрати на пошук працівника необхідного рівня кваліфікації. Кожен суб'єкт ринку праці самостійно вирішує, з яких джерел отримувати інформацію про ринок праці. Так, інформація може бути отримана на основі власних спостережень і досліджень в Інтернеті та пресі, рекомендаціях знайомих

осіб чи за участю профільних інституцій. Необхідність своєчасної, правдивої цільової інформації по ринку праці з іншого боку кордону зумовлює появу інших суб'єктів на ринку праці, які безпосередньо сприяють пошуку вакансії чи працівника – біржі праці, центри та агентства з працевлаштування, кадрові та рекрутингові агентства, а також допоміжних структур, які забезпечують пошукача необхідною інформацією як щодо особливостей працевлаштування, так і щодо умов проживання в країні призначення – юридичних, консалтингових та інформаційних центрів.

2. Витрати ведення переговорів та підписання трудового контракту включають витрати вимірювання якості робочої сили та трудових послуг, які часто передбачають проходження співбесід, анкетувань, тестувань, курсів, тощо.

3. Витрати на перетин кордону та проживання за кордоном. Особливістю маятникових мігрантів є те, що вони не залишаються жити у країні-реципієнті, а їздять на роботу щодня, або тимчасово проживають у країні працевлаштування, повертаючись додому на вихідні чи по завершенні сезонних робіт. В залежності від тривалості перебування коливаються витрати на переїзд і витрати на проживання;

4. Витрати на дотримання норм трудового законодавства, які при оформленні працевлаштування та сплату нарахунків на заробітну плату несуть роботодавці. З одного боку, обхід норм трудового законодавства зменшить трансакційні витрати роботодавця і часто дасть змогу працівнику отримувати більшу заробітну плату. Однак, зазвичай, такі схеми призводять до обману найманих працівників і призводять до виникнення наступного виду трансакційних витрат;

5. Витрати на боротьбу з опортунізмом суб'єктів ринку праці. До опортунізму суб'єктів ринку праці може належати «ухиляння» від виконання умов трудового договору – праця з меншою віддачею, надання послуг гіршої якості чи у недостатньому обсязі – з боку найманих працівників, штрафи та неповна оплата праці – з боку роботодавців, так і шантаж – звільнення, що призводить до необхідності термінового пошуку нового працівника, простою роботи та розірвання трудового договору без виплати коштів;

6. Витрати на захист прав власності від дій третіх осіб, пов'язані з загрозою пограбування, що особливо зростають у випадку з нелегальними маятниковими мігрантами, які зазвичай отримують заробітні плати «в конвертах» і постійно перетинають кордон.

Всі вказані вище витрати взаємопов'язані, а намагання уникнути окремих з них і зекономити кошти, часто провокує різке збільшення інших з перелічених витрат.

Сільським територіям притаманні свої характерні риси, що спричиняє особливості розвитку на них транскордонних ринків праці та відповідного функціонування маятикової трудової міграції. Так, до основних перешкод активного розвитку транскордонних ринків праці на сільських територіях України важливо віднести:

- низький рівень освіти та кваліфікації працівників (спеціалізації передусім на сільському господарстві, а також будівництві, торгівлі, прибиранні, ресторанному обслуговуванні), що спричиняє пошук саме таких видів зайнятості за кордоном з відповідною низькою оплатою праці. Відсутність ефективної системи підготовки кваліфікованих працівників робітничих професій на сільських територіях, довготри-

валість навчальних процесів (1-3 роки в залежності від спеціальності), віддаленість місця навчання від місця проживання, низький рівень розвитку ефективних систем дистанційного навчання, а також відсутність можливості отримання реального досвіду роботи під час навчального процесу або після його закінчення створюють об'єктивні обмеження для розвитку сільських мешканців в контексті їх зайнятості та отримання доходів;

- візові обмеження, а також пов'язані з ними нововведення останніх років з боку країн-членів ЄС щодо електронних записів на розгляд візових заяв. Сільське населення, внаслідок недостатнього рівня розвитку інформаційної та технічної інфраструктури часто не має можливості прямого доступу до мережі Інтернет з метою особистого запису. Перешкодою є й недостатній рівень обізнаності з сучасними технологіями та психологічний бар'єр перед використанням цифрових технологій. Це є суттєвою перешкодою і призводить або до зниження кількості осіб, готових до виїзду на працю у прикордонну зону сусідньої країни, або ж до надмірних витрат на послуги посередницьких структур.

Окрім перелічених проблем існують також суттєві інституційні бар'єри формування транскордонних ринків праці на сільських територіях, що, водночас, є перешкодами формування ефективної системи їх інфраструктурного забезпечення та подальшого розвитку. До них належать:

- незацікавленість органів державної влади у фактичному розвитку сільських територій чи забезпеченні сільського населення джерелами доходів;

- корумпованість владних структур та органів виконавчої влади, що створює суттєві перешкоди у формуванні прозорих ринків праці, впливає на доступність та повноту розкриття інформації як стосовно можливостей транскордонного працевлаштування, так і практичного досвіду роботи за кордоном;

- ставлення у суспільстві до сільських територій як до відсталих та безперспективних, з монофункціональним (сільськогосподарським) спрямуванням, що чітко простежується по підходах до регулювання їх розвитку;

- небажання стимулювати чи підтримувати перетік вітчизняної робочої сили за кордон, навіть на короткотривалі періоди часу.

Значну роль у динаміці розвитку транскордонних ринків праці відіграють і ментально-психологічні особливості сільського населення, які впливають на можливість їх працевлаштування за кордоном:

- низький рівень довіри до державних інститутів влади, що знижує потенційну ефективність любых заходів з розвитку, особливо що стосується можливостей отримання доходів;

- розуміння відсутності перспектив розвитку сільських територій, що посилює активність населення у пошуках не лише тимчасових джерел доходів за кордоном, але постійного місця проживання;

- низька самооцінка сільського населення внаслідок нижчого рівня освіти та кваліфікації, стереотипи щодо неможливості знаходження високооплачуваної роботи за кордоном;

- більша прив'язаність до родини, вище почуття обов'язку допомоги сім'ї, що спричиняє неготовність до фізичного виїзду за межі місця проживання.

Отже, з однієї сторони, сільське населення значно більш схильне до використання можливостей заробітку за кордоном, особливо якщо місце розташу-

вання роботи знаходиться на невеликій віддалі. Таким чином у свідомості не виникає значного розриву і праця за кордоном психологічно сприймається значно легше. Простіше приймається також рішення щодо здійснення такої діяльності, на відміну від віддалених, а особливо довготривалих поїздок за кордон, коли розрив зв'язків з родиною, оточенням є значним.

Для максимального використання можливостей транскордонної маятникової міграції, мінімізації її негативних наслідків, необхідно не перешкоджати, а створювати всі умови для формування взаємодоповнюючого, конкурентоспроможного та вільного транскордонного ринку праці, підвищення свободи руху учасників ринку, надання якісної і надійної інформації, зменшення бар'єрів на ринку праці для працівників периферійних регіонів. Реалізація цього завдання можлива шляхом розробки нових спільних механізмів удосконалення взаємодії суб'єктів на транскордонному ринку праці, чи удосконалення вже існуючих, у тому числі й з кожної сторони кордону зокрема.

В першу чергу необхідна координація, узгодження і зближення соціального, трудового та міграційного законодавства сусідніх країн. При цьому, ключовими напрямками гармонізації є умови праці, способи найму і звільнення працівників, умови оплати праці, зокрема системи додаткових виплат, соціальні гарантії, пільги та страхування, а також взаємне визнання дипломів, сертифікатів та ліцензій.

Окрім того, важливо налагодити та узгодити діяльність суб'єктів транскордонного ринку праці з обох сторін кордону – державних та недержавних установ сприяння зайнятості всіх рівнів, зокрема інституцій, які відповідають за його функціонування у прикордонних регіонах (пункти пропуску, агенції з працевлаштування та рекрутингові агентства). В умовах налагодження ефективної співпраці всіх суб'єктів транскордонного ринку, можна ініціювати створення спільних координаційно-інформаційних структур з метою збору та розповсюдження інформації про ринок, ведення баз даних щодо маятникових мігрантів, тощо.

Інструментом, який дозволить регулювати транскордонний ринок праці з метою досягнення відповідності попиту і пропозиції може стати маркетинг транскордонних ринків праці. Маркетинговий механізм за своєю суттю повинен бути комбінацією маркетингу робочої сили та маркетингу території, який передбачатиме створення і функціонування комплексної ефективної системи регулювання зайнятості населення з врахуванням специфіки транскордонного простору та умови розміщення роботодавця і пошукача з різних сторін кордону [9]. При цьому товаром виступатиме саме праця маятникових трудових мігрантів. Головними завданнями маркетингу на транскордонних ринках праці є: аналіз, оцінка та прогнозування кон'юнктури транскордонного ринку праці; характеристика основних параметрів маркетингового середовища і факторів впливу на транскордонний ринок праці; виявлення перешкод на шляху мобільності конкретної транскордонної території та розробка пропозицій щодо їх вирішення; визначення основних суб'єктів, які діють на транскордонному ринку праці, особливостей їх поведінки і мотивації; вивчення ринкових потреб, зокрема виявлення потреби в підготовці та перепідготовці кадрів у відповідності з ринковими умовами; розробка коротко-, середньо-

і довгострокових прогнозів розвитку транскордонного ринку праці, потреби у працівниках відповідної кваліфікації; розробка системи маркетингових комунікацій для інформування населення з двох боків кордону про наявні вакансії та пропозиції робочої сили, створення зведеної бази маркетингової інформації тощо.

Обов'язковою умовою ефективного функціонування транскордонних ринків праці та забезпечення безперешкодних маятникових міграцій жителів сільських територій є формування системи фінансування спільних організаційних та маркетингових структур, координація діяльності відповідних інституцій з різних сторін кордону, пошук шляхів залучення коштів міжнародної технічної допомоги для розвитку транскордонного ринку праці та її окремих елементів.

Висновки. Значно вищий рівень життя у країнах-сусідах притягує трудових мігрантів, особливо із депресивних прикордонних сільських регіонів України. Явище транскордонної трудової міграції є неминучим, незважаючи на наявність жорсткої візової політики зі сторони країн-членів ЄС. Будь-які бар'єри чи труднощі при пошуку роботи за кордоном лише сприятимуть виникненню нелегальних міграційних процесів та провокуватимуть постійні чи довготривалі міграції, тому питання вирішення проблем транскордонних маятникових мігрантів, зокрема з сільських територій, потребує особливої уваги як з боку науковців для розробки пропозицій щодо удосконалення механізмів регулювання транскордонного ринку праці, так і органів влади всіх рівнів з метою своєчасного реагування на зміни в кон'юктурі транскордонного ринку праці і мінімізації масштабів довготривалої міграції.

Список використаних джерел

1. Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=Scientific+Report+on+the+Mobility+of+Cross-Border+Workers&mode=advancedSubmit&langId=en&search=Search>.
2. Annetkatrin Niebuhr, Silvia Stiller / Integration and Labour Markets in European Border Regions : (HWWA Discussion Paper 284) [Електронний ресурс] / Annetkatrin Niebuhr, Silvia Stiller//Hamburg Institute of International Economics (HWWA). – 2004. – 29p. – Режим доступу до док.: <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/26188/1/dp040284.pdf>.
3. Нестерова А. Ретроспективный взгляд на теории международной миграции рабочей силы [Електронний ресурс] / А. Нестерова // Журнал Международного права и международных отношений. - 2010. - №1. – Режим доступу до журн.: <http://evolutio.info/content/view/1671/232/>.
4. Левцун А. Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://dialogs.org.ua/ru/project/page4040.html>.
5. Лапшина І.А. Теоретичні моделі переміщення трудових ресурсів між країнами // Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник / В.С. Кравців, У.Я. Садова та ін.; НАН України. Інститут регіональних досліджень; [редкол.: В.С. Кравців, У.Я. Садова (наук.ред.)]. – Львів, 2009. – 228 с.
6. Колосницьна, М. Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М. Г. Колосницьна, И. К. Суворова [Електронний ресурс] // Экономический журнал ВШЭ. – 2005. – № 4. – Режим доступу: http://library.hse.ru/e-resources/HSE_economic_journal/articles/09_04_05.pdf.
7. Матвеев Є.Е. Визначення проблем інфраструктурного забезпечення транскордонних ринків праці // Звіт з науково-дослідної роботи “Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні”; наук. кер. Мікула Н.А.; № держреєстрації 0112U004766. Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2012. – 146 с.
8. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз:[монографія]. – Х.: Видавць ФО-П Вапнярчук НМ 335 (2007).
9. Tsybulska Y. Methodological Approaches to the Marketing Instruments Formation for Cross-border Labor Market Competitiveness Ensuring / Y. Tsybulska // Journal L'Association 1901 “SEPIKE”. – 2013. – P. 113-117.

Є. О. Шаховалова

м. Київ

ВПЛИВ ПРИБУТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

Актуальність. В умовах змішаної економіки в Україні особливої актуальності набуває дослідження та використання публічних фінансів, зокрема місцевих.

Постановка проблеми. Основними статтями доходів бюджетів міст є податок на прибуток підприємств, податок з доходів фізичних осіб (ПДФО), плати за землю.

Так, за даними 2013 р. доходи місцевих бюджетів формувалися за рахунок ПДФО (48%), плати за землю (13%). При цьому місцеві податки і збори склали лише 7,7% (рис. 1) [1].

Мала частка власних доходів у місцевих бюджетах зумовлює залежність органів місцевої влади від рішень органів виконавчої влади та велику частку трансфертів у доходах місцевих бюджетів по Україні – більш 50% (рис. 2) [2].

Коштів місцевих бюджетів вистачає здебільшого на покриття захищених статей видатків, при тому що об'єкти комунальної власності, які забезпечують життєдіяльність населених пунктів, потребують ремонту, оновлення, модернізації.

Розподіл прибутку підприємств між державою (бюджетом) і підприємством складається під впливом