

Ю. О. Цибульська

Теоретичні засади розвитку транскордонних ринків праці

Висвітлено теоретичні засади розвитку транскордонних ринків праці. Окреслено сутність транскордонного ринку праці та основні чинники, які впливають на його формування. У статті акцентується увага на основних характеристиках та особливостях транскордонних маятникових трудових мігрантів. Виокремлено основні чотири рівні, на яких здійснюється регулювання транскордонних ринків праці та міграційних процесів на них. Ключові слова: транскордонний регіон, ринок праці, транскордонний ринок праці, міграція, транскордонна маятникова міграція.

Постановка проблеми. Між прикордонними регіонами суміжних країн, внаслідок різниці у рівнях соціально-економічного розвитку регіонів, заробітної плати, можливостях для самореалізації та нерівномірності розміщення робочої сили, виникають потоки робочої сили, які часто набувають постійного та систематичного характеру. Міграція у межах транскордонного регіону є явищем об'єктивним та пов'язаним із бажанням трудового мігранта самоствердитися і покращити своє матеріальне становище, а тому будь-які заборони і перешкоди тільки активізуватимуть нелегальні потоки, що, у свою чергу, буде викликати зловживання з боку роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на значну кількість наукових праць з дослідження сутності, видів, наслідків міграції та формування регіональних ринків праці (Е. Лібанова, М. Пістун, М. Романюк, У. Садова, Л. Семів, С. Стеценко, О. Шаблій та ін.), вивчення питання розвитку транскордонних ринків праці, особливостей транскордонної маятникової міграції та шляхів подолання її негативних наслідків у транскордонному просторі перебуває на початковому етапі.

Метою даного дослідження є висвітлення теоретичних засад розвитку транскордонних ринків праці та основних чинників, які впливають на їх формування.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж перейти до визначення транскордонного ринку праці, необхідно з'ясувати сутність понять «ринок» та «ринок праці» в цілому. Отже, ринок може розглядатись з різних точок зору, залежно до цілей, які ставить перед собою дослідник: як сфера

© Ю. О. Цибульська, 2013.

товарного обміну; взаємодія в яку вступають люди, щоб торгувати одне з одним; група покупців і продавців конкретного виду товару чи послуги; інструмент чи механізм, що сприяє зведенню покупця і продавця товару чи послуги; набір умов і ділових операцій, які визначають виробництво і збут товару; сукупність економічних відносин, що виникають між виробниками і споживачами товару чи послуги у процесі вільного еквівалентного обміну ними, тощо.

Якщо мова іде про ринок праці, то специфіка його визначення обумовлюється особливостями самого товару – праці, покупця – роботодавця та продавця – працівника. Знову ж таки, різні науковці по-різному трактують поняття ринку праці. Наприклад, О. Грішнова пропонує визначати ринок праці як систему суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці; як сферу працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює попит і пропозицію [3]. Шевченко Л.С. під ринком праці розуміє сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів роботодавців і працівників, пов'язаних з наймом, використанням і оплатою праці останніх [15].

Окрім того, ринок праці можна розглядати у вузькому та широкому значенні. Так, Е. Лібанова розглядає ринок праці як систему суспільних відносин, соціальних – у тому числі юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується. У вузькому трактуванні ринок праці розглядається як система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва – та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування [11].

Виходячи з цього, пропонуємо розглядати транскордонний ринок праці як систему суспільних відносин, пов'язану з узгодженням попиту та пропозиції трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту в рамках транскордонного регіону. Головними елементами транскордонного ринку праці є сукупний попит, який відображає загальну потребу економіки регіону в робочій силі і сукупна пропозиція – все економічно активне населення регіону. Основними причинами формування транскордонного ринку праці є виникнення незадоволеного попиту по один бік кордону і, окрім надлишку пропозиції з іншого, наявність різниці в рівнях оплати праці. Саме наявність кордону

і різниця в якості життя по різні його боки зумовлюють суттєві відхилення в інтенсивності та щільності взаємозв'язків на ринку праці і кон'юнктурні коливання всередині останнього.

Покупцем на транскордонному ринку праці виступає роботодавець з одного боку кордону в особі підприємства різної форми власності, індивідуального наймача, громадської організації тощо. Продавцем є громадянин працездатного віку з іншого боку кордону. Транскордонний ринок робочої сили є не просто сумою регіональних ринків, а системою, що базується на їх взаємозв'язках і взаємодоповненнях.

У цілому, всі визначення ринку праці передбачають, що основними суб'єктами ринку праці є держава, працедавці та наймані працівники. Крім того, до суб'єктів другого рівня можна віднести посередників на транскордонному ринку праці (акредитовані для роботи на закордонних ринках праці агентства з працевлаштування, рекрутингові агентства, тощо). Відповідно система відносин між ними на транскордонному ринку праці включатиме в себе:

1. Відносини між найманими працівниками з одного боку кордону і роботодавцями з іншого.
2. Відносини між суб'єктами ринку праці та їх організаціями: профспілками та організаціями роботодавців.
3. Відносини між профспілками та організаціями роботодавців.
4. Відносини між суб'єктами ринку праці і організаціями посередниками.
5. Відносини між державою (на всіх рівнях) та суб'єктами ринку праці.
6. Відносини між органами державної влади всіх рівнів з різних боків кордону.

Варто зауважити, що існують різні підходи до ширини охоплення категорії найманих працівників як суб'єктів ринку праці. Л. Г. Сімкіна та Б. В. Корнійчук до суб'єктів ринку праці відносять усю сукупність робочої сили – як тих, хто активно шукає роботу, так і працевлаштованих [13], як потенційних здобувачів роботи. На противагу цьому підходу, О. Грішнова пропонує зарахувати до їх числа лише тих осіб, які активно шукають роботу [4].

Найбільш дискусійним є питання об'єкта на ринку праці. Ще представники класичної школи політекономії – Адам Сміт та Давид Рікардо обґрунтовували, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є саме праця [14; 10]. Представники марксистської школи політекономії пропонували вважати робочу силу найманого працівника товаром на ринку праці, а на сучасному етапі розвитку економіки ці підходи доповнились визначеннями

трудових послуг та людського капіталу як об'єкта ринку праці. Цікавим є підхід О. Люткевич та В. Люткевич, які, використовуючи маркетинговий підхід до визначення об'єкта ринку праці, пропонують розділяти товари I і II роду. Так, «робоча сила» та «послуги робочої сили» є товаром I роду, а робочі місця, ідеї, інформація про стан суб'єктів ринку праці – товари II роду [7].

Погоджуючись з Р. Дж. Еренбергом та Р. С. Смітом, які стверджували, що унікальність поняття «праця» в тому, що на ринку праці надаються саме трудові послуги [12], а самих працівників купити неможливо, пропонуємо власне трактування об'єкта ринку праці. Так, об'єктом купівлі продажу на ринку праці пропонуємо вважати на першому рівні – «працю», а на другому рівні інформацію, ідеї, робочі місця, тощо. В той час коли на товарному ринку покупець набуває право власності на товар, на ринку праці покупець отримує право власності тільки на кінцевий результат праці людини. На ринку праці працівник не позбавляється права власності на свою робочу силу, а лише передає роботодавцю на деякий період часу право використовувати необхідні йому професійні здібності працівника.

Фактори, що впливають на формування транскордонного ринку праці, в цілому мало відрізняються від тих, які впливають на будь-який регіональний ринок праці, проте вони містять свої особливості. Якщо характерними особливостями формування ринку праці в тому чи іншому регіоні є територіальні відмінності в природних умовах і ресурсах, ментальність, розвиток ринку житла і соціальної сфери, демографічна основа і економічний потенціал, то для того, щоб зрозуміти особливості формування транскордонного ринку праці та визначити можливості його регулювання доцільно виділити чотири рівні дії факторів: макрорівень, регіональний, мікрорівень та індивідуальний:

1. Макроекономічні фактори (соціально-економічне становище по різні боки кордону, законодавча база, міграційна політика, соціальна політика, освітня політика тощо), які можна класифікувати: демографічні чинники (рівень народжуваності та смертності населення, природний приріст, міграційні процеси, структура населення, співвідношення міського і сільського населення тощо); економічні чинники (зміна структури економіки, інфляційні процеси, цінова політика тощо); соціальні фактори (рівень доходів населення, рівень соціального забезпечення та соціального захисту населення, розвиток соціальної інфраструктури (освіта, охорона здоров'я, житлово-комунальне господарство) тощо); адміністративно-правові чинники (законодавчі бази і їх відмінності, в

тому числі законів, що регулюють умови візового режиму, особливостей малого прикордонного руху).

2. Регіональні. Більшість факторів, які діють на макрорівні, впливають і на формування регіональних ринків праці обох країн. При цьому є додаткові фактори, що виникають уже на рівні конкретних регіонів, які і впливають на формування транскордонного ринку праці: розвиток основних галузей економіки і їх спеціалізація, рівень диверсифікації, ступінь розвитку матеріально-технічної бази виробництва, рівень організації праці, виробництва і управління, рівень розвитку прикордонної інфраструктури та інфраструктури транскордонного ринку праці, угоди між суб'єктами транскордонного ринку праці і т. д.

3. Фактори мікрорівня обумовлені особливостями формування внутрішнього ринку праці на рівні окремого підприємства. Наприклад, ступінь дотримання законодавства щодо найму трудових мігрантів і оплати їх праці, забезпечення соціальних гарантій, що, в свою чергу, обумовлює виникнення легального і нелегального транскордонного ринку праці.

4. Індивідуальні фактори – поведінка окремого індивіда чи групи людей (мотивації, цінності, потреби, рівень і якість життя працівника, його адаптаційні можливості та гнучкість до нових умов).

Транскордонні ринки праці можна класифікувати за рядом критеріїв, зокрема за масштабом територіального охоплення можна виділити міждержавний, міжрегіональний та місцевий транскордонний ринок праці; за рівнем державного регулювання ринок праці може бути регульований чи нерегульований (стихийний, вільний ринок); за мірою дотримання законності: легальний, нелегальний чи змішаний; за часовими параметрами: поточний (реальний), перспективний, потенційний, прогнозний; за ступенем мобільності трудових мігрантів можна виділити інтенсивні постійні трудові маятникові міграції, інтенсивні сезонні трудові маятникові міграції, неінтенсивні трудові маятникові міграції; за типом виконуваних робіт: ринок фізичної чи розумової праці; за статусом працівників: первинний чи вторинний; за простором здійснення праці: реальна чи віртуальна; за формою організації робочого часу: повна зайнятість чи часткова зайнятість; за рівнем інтегрованості: взаємоінтегрований, асиметричний та не інтегрований; та ін.

Важливою характеристикою транскордонного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили, яка і забезпечує ефективне його функціонування та гнучкість і адаптивність до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили. У цьому контексті і варто розглянути особливості транскордонної маятникової міграції.

Транскордонна трудова маятникова міграція між сусідніми країнами характеризується більш короткочасними і регулярними поїздками на меншу відстань від місця постійного проживання з метою роботи по інший бік кордону. Використовуючи термінологію Європейського Союзу, транскордонний маятниковий мігрант характеризується за двома критеріями: політичному і тимчасовому [2]. 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.

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. В іншому випадку транскордонний маятниковий мігрант збільшуватиме тривалість перебування за кордоном, аж до повного 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 фактора винагороди [1]. Такий підхід не враховує значну кількість факторів нематеріального характеру, які часто можуть визначальний вплив. У теорії людського капіталу міграція розглядається як спосіб інвестицій в людський капітал і враховуються вигоди як матеріального, так і суто психологічного характеру [9]. 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) [6].

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 висновки: покращення економічних умов в країні призначення збільшує вірогідність міграції, тоді як покращення ситуації на ринку праці в країні походження мігранта та збільшення міграційних втрат 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, Великобританія та Швеція), еміграція висококваліфікованої робочої сили зростає. Зі зростанням диференціації в оплаті праці працівників з різним рівнем кваліфікації (Мексика), спостерігається відплив низькокваліфікованої робочої сили [5].

У транскордонному регіоні трудова міграція 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 – відображається у статистиці) і неформального (нелегального) ринку праці. Нелегальні схеми працевлаштування є ризиковими і можуть обернутися обманом і не виплатою коштів, в той час як при легальному працевлаштуванні працівник отримує всі соціальні гарантії тієї 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.

Таким чином, транскордонний ринок праці формується у тому 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 витрат: на пошук інформації про ринок праці; ведення переговорів та підписання трудового контракту; перетин кордону

та проживання за кордоном; дотримання норм трудового законодавства; боротьбу з опортунізмом суб'єктів ринку праці; захист прав власності від дій третіх осіб [3; 8]. Всі вказані вище витрати взаємопов'язані і намагання уникнути окремих з них і зекономити, часто провокує різке збільшення інших витрат.

Формування транскордонного ринку праці відбувається шляхом міграції трудових ресурсів, а також поступового усунення перешкод руху робочої сили між регіонами сусідніх країн за рахунок координації, узгодження і зближення соціальної, трудової та міграційної політики. Головними напрямками регулювання є умови праці, способи найму і звільнення працівників, умови оплати праці, зокрема системи додаткових виплат, соціальні гарантії, пільги та страхування. Транскордонний ринок праці та міграційні процеси на ньому регулюються на 4 рівнях:

Наддержавному – вплив міграційної політики та політики зайнятості Європейського Союзу та інших наднаціональних об'єднань. (основою політики ЄС є вільний рух робочої сили і всі країни-члени повинні будувати свою політику відповідно до цього принципу);

На міждержавному рівні на основі двохсторонніх та багатосторонніх договорів регулюються окремі аспекти взаємовідносин між конкретними державами у сфері зайнятості, міграційної політики, а також особливості руху робочої сили (угоди про малий прикордонний рух);

На національному рівні формується основа еміграційної та імміграційної політики (відображається у стратегіях, нормативно-правових актах, тощо), яка може сприяти чи ускладнювати мобільність населення;

На регіональному рівні забезпечується дотримання чинного законодавства у сфері зайнятості та міграції, виконання діючих програм соціально економічного розвитку а також відбувається постійний аналіз кон'юнктури регіонального ринку праці і пошук можливостей щодо її регулювання;

На корпоративному (мікрорівні) в межах чинного законодавства формується індивідуальна стратегія і тактика залучення іноземної робочої сили. Часто підприємство ухиляється від дотримання законодавчих норм з метою досягнення власних цілей та економії – так формується нелегальний транскордонний ринок праці, який суттєво спотворює кон'юнктуру.

Висновки. Насамкінець необхідно зауважити, що розвиток транскордонних ринків праці та транскордонна міграція в пошуках більш високої заробітної плати може приносити вигоду і для регіону проживання мігранта. Внаслідок високої мобільності транскордонних мігрантів, приплив коштів у регіон відбуватиметься постійно. У подальшому

кошти можуть вкладатись у покращення житлових умов, освіту дітям і започаткування власної справи.

Для максимального використання можливостей транскордонної маятникової міграції, мінімізування 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. Головними інструментами для досягнення цієї мети можуть бути двосторонні угоди, укладені, як на державному рівні, так і між окремими регіональними органами влади або навіть центрами зайнятості, створення інформаційних центрів, баз даних, тощо. Особливо ефективними механізмами для застосування в Україні є транскордонні партнерства EURES, досвід яких може бути використаний в побудові аналогічних спільних структур між регіонами-сусідами з метою збору транскордонної статистики, створення спільних баз даних та інформаційних центрів на методологічних принципах Європейського Союзу, а також з метою подальшого приєднання до існуючої мережі.

Список використаних джерел

1. Annekatrien Niebuhr, Silvia Stiller / Integration and Labour Markets in European Border Regions: (HWWA Discussion Paper 284) / Annekatrien Niebuhr, Silvia Stiller//Hamburg Institute of International Economics (HWWA). – 2004. – 29 p. – Режим доступу до док.: <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/26188/1/dp040284.pdf>.
2. 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>
3. Грішнова О. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 26-28.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
5. Лапшина І. А. Теоретичні моделі переміщення трудових ресурсів між країнами / І. А. Лапшина // 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. Левцун А. Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема / А. Левцун. – Режим доступу : <http://dialogs.org.ua/ru/project/page4040.html>.
7. Люткевич О. Маркетингові основи розвитку інфраструктури ринку праці України / О. Люткевич, В. Люткевич // Україна: аспекти праці. – 2003. – №7.

8. Матвеев С. Е. Визначення проблем інфраструктурного забезпечення транскордонних ринків праці / С. Е. Матвеев // Звіт з науково-дослідної роботи «Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні» :/ наук. кер. Н. А. Мікула. № держреєстрації 0112U004766 ; Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2012. – 146 с.
9. Нестерова А. Ретроспективный взгляд на теории международной миграции рабочей силы / А. Нестерова // Журнал Международного права и международных отношений. – 2010. – №1. – Режим доступа до журн. : <http://evolutio.info/content/view/1671/232/>.
10. Рикардо Д. Сочинения И.5. – М., 1961. – 271 с.
11. Ринок праці в економічній системі : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. екон. спец. / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. – Житомир: ЖІТІ, 2002.
12. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Рональд Дж. Эренберг, Р. С. Смит ; пер. с англ. – М. : Изд. МГУ, 1996.
13. Симкина Л. Г. Микроэкономика / Л. Г. Симкина, Б. В. Корнейчук. – СПб. : Питер, 2002.
14. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов / А. Смит. В 2-х томах. – М. : Наука, 1993. – 570 с.
15. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: [монографія] / Л. С. Шевченко . – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук НМ 335, 2007.

Цыбульская Ю.О. Теоретические основы развития трансграничных рынков труда.

Определены теоретические основы развития трансграничных рынков труда. Исследовано сущность трансграничного рынка труда и основные факторы, влияющие на его формирование. В статье акцентируется внимание на основных характеристиках и особенностях трансграничных маятниковых трудовых мигрантов. Выделены основные четыре уровня, на которых осуществляется регулирование трансграничных рынков труда и миграционных процессов на них.

Ключевые слова: трансграничный регион, рынок труда, трансграничный рынок труда, миграция, трансграничная маятниковая миграция.

Tsybulska Y.O. Theoretical Bases of Cross-Border Labor Markets Development.

Theoretical bases of cross-border labor markets development are identified. The essence of cross-border labor market and the main factors that are affecting its formation are researched. The article focuses on the main characteristics and features of cross-border labor commuters. Four main levels of cross-border labor markets and migration processes regulation are outlined.

Key words: cross-border region, labor market, cross-border labor market, migration, cross-border commuting.