

Цибульська Ю.О.

Механізми забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці

Визначено основних суб'єктів транскордонного ринку праці та напрямки їх взаємодії у транскордонному просторі. Обґрунтовано основні елементи трансакційних витрат та транскордонному ринку праці та їх вплив на взаємодію суб'єктів на ринку. Запропоновано механізми забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці. Акцентовано увагу на шляхах удосконалення основних інструментів та важелів механізмів забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, транскордонний ринок праці, суб'єкти транскордонного ринку праці, взаємодія суб'єктів на ринку, механізми забезпечення взаємодії

Актуальність дослідження. Потоки робочої сили між прикордонними регіонами суміжних країн набувають постійного та систематичного характеру, що передусім пояснюється різницею у рівнях соціально-економічного розвитку регіонів, заробітної плати, можливостях для самореалізації та нерівномірністю розміщення робочої сили. Будь-які заборони і перешкоди для пересування жителів прикордоння в межах транскордонного регіону тільки активізуватимуть нелегальні потоки, що, у свою чергу, буде викликати зловживання з боку роботодавців, а тому особливої актуальності набувають питання удосконалення основних механізмів забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і 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., проте у своїх дослідженнях вони акцентують увагу на внутрішніх ринках праці, або на міграційних процесах в цілому, залишаючи поза увагою питання розвитку транскордонних ринків праці, особливостей транскордонної маятникової міграції, удосконалення механізмів забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці. У Інституті регіональних досліджень НАН України, в рамках наукових проєктів «Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні», «Розвиток

транскордонних ринків та оцінка їх кон'юнктури», які виконувались працівниками відділу проблем ринкової інфраструктури та транскордонного співробітництва, було розпочато розробку теоретико-методологічних засад функціонування транскордонних ринків, у тому числі і ринку праці, проте висвітлені положення потребують подальшого поглиблення.

Метою даного дослідження є виявлення шляхів удосконалення механізмів забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Транскордонний ринок праці являє собою 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 [1]. 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.

В 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 (Рис.1):

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 організаціями суб'єктів ринку праці з різних сторін кордону;

5. Відносини між суб'єктами ринку праці і організаціями посередниками;
6. Відносини між організаціями посередниками з різних сторін кордону;
7. Відносини між органами державної влади (на всіх рівнях) та суб'єктами ринку праці.
8. Відносини між органами державної влади всіх рівнів з різних боків кордону.

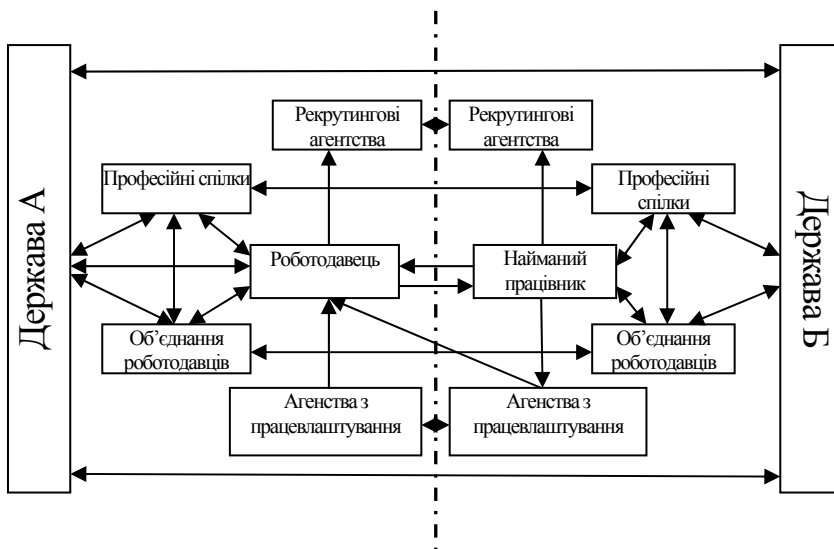


Рис. 1. Взаємодія суб'єктів транскордонного ринку праці

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 всю сукупність робочої сили – як тих, хто активно шукає роботу, так і працевлаштованих [2], як потенційних пошукачів роботи. На противагу цьому підходу, О.Грішнова пропонує зарахувати до їх числа лише тих осіб, які активно шукають роботу [3].

Відносини між найманими працівниками з одного боку кордону і

роботодавцями з іншого можуть реалізовуватись прямо, шляхом безпосереднього запрошення від роботодавця чи звернення пошукача роботи (формування як легального, так і нелегального ринку праці), чи з залученням третіх сторін. Можна виділити дві основні групи посередників на ринку праці, діяльність яких на ринку праці відрізняється залежно від того, чиї права вони представляють – рекрутингові агентства та агентства з працевлаштування. Так, рекрутингові агентства (агентства з підбору персоналу) – це фірми, які працюють «під замовника», тобто, роботодавця і їх послугами користуються компанії, які шукають фахівців середньої і вищої ланки. Можливі два шляхи взаємодії з рекрутинговим агентством: перший – коли пошукач надсилає своє резюме в агентство, не орієнтуючись на якусь конкретну вакансію і другий спосіб – коли пошукач вибирає вакансію. Перш ніж «запропонувати» пошукача працевластувачеві, обов'язково є одна і більше попередніх співбесід з співробітниками агентства. Рекрутингові агентства живуть за рахунок роботодавців на основі укладеного договору про підбір персоналу. Респектабельність і матеріальна стабільність кадрового агентства багато в чому залежить від правильного вибору кандидатів на ту чи іншу посаду. Переважно рекрутингові агентства спеціалізуються на одній чи кількох сферах діяльності. Діяльність агентств з працевлаштування розрахована на представників більш масових спеціальностей середньої та нижчої ланки. Завданням співробітників агентства є підбір вакансії безпосередньо під пошукача роботи, враховуючи наявний кваліфікаційний рівень, досвід роботи, вміння та навички [5]. Організації посередники з різних сторін кордону можуть підписувати двосторонні угоди про співпрацю в напрямку обміну вакансіями.

Процес узгодження соціально-економічних інтересів між найманими працівниками, роботодавцями й державою утворює систему суспільних відносин, яка отримала назву соціального партнерства. За своєю суттю, соціальне партнерство являє собою систему колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та виконавчою владою у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [6]. Окрім вищенаведених безпосередніх учасників соціального партнерства, важливою є роль професійних спілок та їх об'єднань та організацій найманих працівників. Організації роботодавців представляють та захищають інтереси роботодавців, а профспілки, відповідно, працівників. Взаємодія між суб'єктами ринку праці та їх організаціями (профспілками та організаціями роботодавців) відбувається на основі колективних угод, відповідно до яких регламентуються питання оплати праці, тарифні ставки, надбавки, премії, нормування й організація робочого часу та часу відпочинку, забезпечення охорони праці і техніки безпеки, тощо.

Правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців та професійних спілок в Україні, форми та напрями їх діяльності, принципи їх взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, між собою та іншими об'єднаннями громадян визначено у Законі України № 5026-VI «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та Законі України № 1045-XIV „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. У Законах згадується про права як організацій роботодавців, так і профспілок об'єднуватись з метою представництва і захисту прав та інтересів працівників та роботодавців, а також співпрацювати з аналогічними іноземними і міжнародними організаціями [7;8]

В Україні 20 липня 2006 року, відповідно до Закону України «Про організації роботодавців», для забезпечення повноцінної участі роботодавців країни у процесі побудови гармонійних стосунків українського бізнесу із владою та працівниками було створено Конфедерацію роботодавців України, яка об'єднує галузеві Всеукраїнські об'єднання роботодавців. Однією із завдань Конфедерації є розширення своєї міжнародної присутності та підтримка активного інформаційного обміну з найбільш важливими організаціями в цій сфері, для найбільш ефективного врахування новітніх тенденцій і змін в міжнародній та європейській регуляторній політиці для вивчення їх можливого впливу на український бізнес. Так, встановлено двосторонні контакти з організаціями роботодавців країн Центральної і Східної Європи, підтримуються контакти з організаціями роботодавців та об'єднаннями бізнесу інших країн (Міжнародною організацією роботодавців, Міжнародною організацією праці, Міжнародною координаційною радою об'єднань роботодавців, Чорноморсько-Каспійським бізнесом, Організацією роботодавців різних країн, Главами дипломатичних місій європейських держав) [9]. Наприклад, 12 вересня 2013 року Федерація роботодавців України та Конфедерація організацій роботодавців Азербайджану підписали двосторонню угоду про співробітництво в напрямку регулярного обміну економічною та іншою інформацією з метою подальшого розвитку і розширення торговельно-економічного та науково-технічного співробітництва. Передбачається спільна діяльність з організації національних і міжнародних виставок, економічних і технічних семінарів, конференцій [10]. Раніше подібні угоди вже були підписані з Казахстаном, Туреччиною, Грузією та Індією.

Активна співпраця ведеться і серед об'єднань профспілок. Наприклад, Московська Федерація профспілок та Київська міська рада профспілок, усвідомлюючи необхідність підвищення ролі профспілок у суспільстві, підписали Угоду про співпрацю між Московською Федерацією профспілок,

Мінським міським об'єднанням профспілок та Київською міською Радою профспілок. Співпраця, насамперед, буде націлена на зміцнення міжнародної солідарності та єдності дій профспілок Росії, Білорусі та України в інтересах соціального прогресу, захисту демократичних прав і профспілкових свобод, миру та безпеки народів; розвиток співпраці галузевих профспілок, профспілкових організацій та організаційних структур, що входять в профоб'єднання профспілок, укладення між ними договорів і угод; створення необхідних умов для взаємозбагачуючих контактів у духовній сфері, збереження і розвитку культури, самобутності народів; сприяння інтернаціональному вихованню трудящих, проведенню спільних спортивно-масових та фольклорних заходів, обміну туристичними групами та здійснення інших заходів, що сприяють зміцненню дружби; сприяння поширенню друкованих видань, обмін інформацією діяльність організацій-учасниць, що становить взаємний інтерес, вивчення і подальшого застосування у своїй роботі досвіду один одного; надання підтримки місцевим ініціативам, спрямованим на розвиток співробітництва як між профспілковими організаціями трьох міст, так і між суб'єктами різних галузей економіки, науки, культури, освіти [11].

Взаємодія вищезгаданих суб'єктів транскордонного ринку праці регулюється органами державної влади, а також знаходиться під впливом політики наднаціональних об'єднань. Так, 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). Безпосередньо на національному рівні формується основа еміграційної та імміграційної політики, а також політики зайнятості (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. А вже на 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.

Взаємодія суб'єктів транскордонного ринку праці регулюється міграційним, митним, трудовим, податковим та іншим законодавством, що застосовується на ринку праці. В Україні з боку держави, суб'єктами на транскордонному ринку праці є Верховна Рада (підготовка та прийняття законодавчих актів з формування та регулювання ринку праці), Кабінет Міністрів України (реалізує виконання законів), Судові органи влади (здійснюють правосуддя, вирішення конфліктів на ринку праці), Міністерство праці та соціальної політики України (проведення моніторингу рівня життя, доходів, умов і охорони праці, розробка політики зайнятості, методичного й нормативного забезпечення соціального страхування, пропозицій щодо двостороннього співробітництва, вивчення і прогнозування міграційних процесів та соціальних проблем зайнятості, тощо), Міністерство освіти і науки (координація формування наукових та науково-педагогічних кадрів) та Державна служба зайнятості України (розробка та здійснення заходів щодо реалізації державної політики зайнятості, які забезпечують зайнятість населення та матеріальну допомогу громадянам у разі безробіття, вивчення процесів на ринку праці, у сфері професійної зайнятості та професійного навчання, розробка прогнозів для вироблення і вжиття заходів щодо регулювання ринку праці та зайнятості робочої сили, контроль за дотриманням законодавства про зайнятості державними і громадськими органами, підприємствами, установами й організаціями незалежно від форм власності та господарювання, тощо [12].

Взаємодія суб'єктів безпосередньо регулюється двосторонніми угодами, підписаними як між органами влади всіх рівнів, так і окремими державними та недержавними інституціями. Більшість угод регламентують особливості перетину кордону та націлені на розбудову прикордонної інфраструктури – беззаперечно впливаючи на рівень мобільності населення прикордонних територій (в першу чергу це угоди про малий прикордонний рух, про розбудову кордону та відкриття нових пунктів перетину). Однак є такі, які прямо націлені на відносини в сфері праці. Зокрема, наприклад, для захисту прав та інтересів громадян України, які бажають працевлаштуватись в Польщі, і поляків, що працевлаштовуються в Україні підписані двосторонні угоди з Польщею: «Про умови поїздок громадян» (30.07.03), «Про взаємне працевлаштування працівників» (від 16.02.1994), «Про академічне взаємовизнання документів про освіту та рівноцінність ступенів» (від 11.04.05). Крім того, підписані двосторонні угоди у сфері соціального та пенсійного забезпечення з п'ятьма державами-сусідами (з Польщею - «Про взаємне переведення пенсій особам, які мають право на пенсійне забезпечення і проживають на території України і Республіки Польща» (19.05.1993р.), з Білоруссю – «Про гарантії прав громадян в галузі пенсійного

забезпечення» від 14.12.1995, Молдовою – «Про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення» від 29.08.1995 та Росією – «Про соціальний захист сімей з дітьми громадян України, які працюють і навчаються в Російській Федерації і сімей з дітьми громадян Російської Федерації, які працюють і навчаються в Україні» від 14.01.1993, «Про соціальне забезпечення» від 05.12.2000) [13]

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. 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 повного переїзду на постійне місце проживання. 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. Привабливість можливостей працевлаштування визначається кращими умовами праці, вищою заробітною платою, соціальними гарантіями, наявністю робочих місць тощо.

На транскордонному ринку праці трансакційні витрати складаються з витрат на пошук інформації про ринок праці; витрат ведення переговорів та підписання трудового контракту; витрат на перетин кордону та проживання за кордоном; витрат на дотримання норм трудового законодавства; витрат на боротьбу з опортунізмом суб'єктів ринку праці; витрат на захист прав власності від дій третіх осіб [14; 15].

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 та досліджень в Інтернеті та пресі, рекомендаціях знайомих чи за участю профільних інституцій. Необхідність своєчасної, правдивої цільової інформації по ринку праці з іншого боку кордону зумовлює появу інших акторів на ринку праці, як 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.

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.

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;

Витрати на дотримання норм трудового законодавства як при оформленні працевлаштування та сплату нарахувань 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;

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 і простою та розірвання трудового договору без виплати коштів;

Витрати на захист прав власності від дій третіх осіб, пов'язані з загрозою пограбування 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 і намагання уникнути окремих з них і зекономити, часто провокує різке збільшення інших витрат. 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. Пропонується виокремити правові та організаційно-економічні механізми забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці.

Правовий механізм у даному випадку повинен бути спрямований в першу чергу на поступове усунення перешкод руху робочої сили між регіонами сусідніх країн за рахунок координації, узгодження і зближення соціального, трудового та міграційного законодавства, що і є ключовою метою взаємодії між органами влади на всіх рівнях з різних сторін кордону. Головними напрямками регулювання 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.

Складовими елементами організаційно-економічного механізму забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці є сукупність організаційних, фінансових та маркетингових блоків.

Організаційний блок охоплює сукупність різних за своєю природою конкретних організаційних елементів, що націлені на організацію регулювання, управління та ефективне функціонування транскордонного ринку праці. Іншими словами це вся сукупність об'єктів організаційної та технічної прикордонної інфраструктури. Елементи організаційної складової – державні та недержавні установи сприяння зайнятості всіх рівнів, забезпечують функціонування регіональних ринків праці, та, за наявності спільних організаційних інституцій (це можуть бути спільні координаційні центри, партнерства EURES, тощо), транскордонного ринку праці. Технічні інфраструктурні елементи охоплюють об'єкти прикордонної та транспортної інфраструктури та їх розвиток безпосередньо впливає на мобільність населення за рахунок пропускну здатності кордону чи стану під'їзних шляхів.

Фінансовий блок організаційно-економічного механізму забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці охоплюватиме формування системи фінансування спільних організаційних та маркетингових структур, координацію діяльності відповідних інституцій з різних сторін кордону, пошук шляхів залучення коштів міжнародної технічної допомоги для розвитку транскордонного ринку праці та її окремих елементів.

Безпосередньо маркетинг може бути тим інструментом, який дозволить регулювати транскордонний ринок праці з метою досягнення відповідності попиту і пропозиції. Маркетинговий блок за своєю суттю буде 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. 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 пропозиції 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 пропозицію робочої сили, створення зведеної бази маркетингової інформації тощо.

В цілому, основними споживачами маркетингової інформації на транскордонному ринку праці можуть бути різноманітні суб'єкти, розташовані з різних сторін кордону (рис.2).

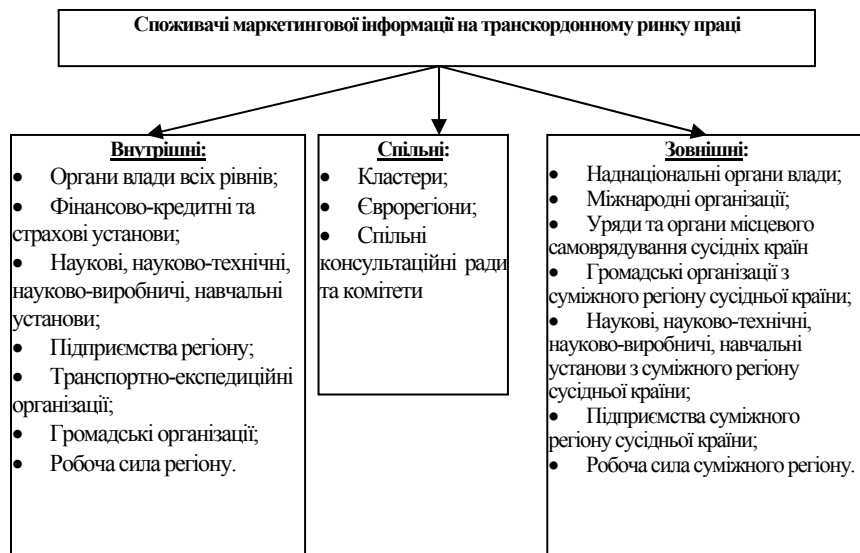


Рис.2. Споживачі маркетингової інформації на транскордонному ринку праці

Висновки. Зростання конкурентоспроможності мешканців прикордонних територій та покращення якості їх життя у сучасних умовах не можливе без формування вільного, конкурентоспроможного ринку високомобільної робочої сили. Тільки в умовах максимізації мобільності населення прикордонних регіонів можливе повне використання можливостей транскордонного співробітництва. Робоча сила певного рівня кваліфікації може стати саме тим магнітом, який стимулюватиме формування транскордонних кластерів, промислових парків, які потребують значної кількості працівників і, водночас, є платформою для подальшого розвитку малого та середнього бізнесу в регіоні. 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.

Список використаних джерел

1. Цибульська Ю.О. Особливості розвитку транскордонних ринків праці в Україні // Стратегічний розвиток національної економіки, регіонів і підприємств: Т.3. Інноваційно-інвестиційний і інформаційний вектори інтеграції України у світове господарство; матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 15-17 листопада, 2012 року, м. Донецьк. - Донецьк: ДонДУУ, 2012. - 161-165 с.
2. Симкина, Л. Г., Б. В. Корнейчук. *Микроэкономика*. СПб.: Питер, 2002.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
4. 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>
5. У чому різниця між рекрутинговими агентствами і агентствами по працевлаштуванню [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://kmcpr.kiev.ua/index.php/birzha-pratsi/birzha-pratsi/poshuk-roboti/item/512-u-chomu-riznitsya-mizh-rekrutingovimi-agentstvami-i-agentstvami-po-pratsevlashtuvannyu>

6. М.О.Каневська. Роль організацій роботодавців у розвитку соціального партнерства: статус, повноваження та основні завдання [Електронний ресурс]

- Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2475:2011-10-24-08-58-28&catid=15:2010-01-19-22-14-24&Itemid=12

7. Закон України № 5026-VI «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від від 22.06.2012

8. Закон України № 1045-XIV „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від від 15.09.1999

9. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [Електронний ресурс] / Офіційний вебсайт Конфедерації роботодавців України. – Доступний з: <http://www.confed.org.ua/social-labour/generalagreement.html>

10. Підписання двосторонньої угоди про співробітництво між Федерацією роботодавців України та Конфедерацію організацій роботодавців Азербайджану [Електронний ресурс] / Офіційний вебсайт Федерації роботодавців України – Доступний з: <http://fru.org.ua/media/gallery/Pages/....aspx>

11. Угода про співпрацю між Московською Федерацією профспілок, Мінським міським об'єднанням профспілок та Київською міською Радою профспілок [Електронний ресурс] / Офіційний вебсайт Київської міської Ради профспілок. – Доступний з: <http://profrada.kiev.ua/novini/novini-objednannja/full/ugoda-pro-spivpracju-mizh-moskovsko/>

12. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці. [Електронний ресурс] / Офіційний вебсайт бібліотеки BIG Library. – Доступний з: http://www.big-library.com.ua/book/85_Rinok_praci/7777_32

13. Працевлаштування за кордоном – основна інформація. [Електронний ресурс] / Офіційний вебсайт Міністерства закордонних справ України. – Доступний з: www.mfa.gov.ua/mfa/en/publication/print/1350.htm

14. Матвєєв Є.Е. Визначення проблем інфраструктурного забезпечення транскордонних ринків праці // Звіт з науково-дослідної роботи “Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні”. Науковий кер. д.е.н., проф. Мікула Н.А. №держреєстрації 0112U004766. Інститут регіональних досліджень НАН України - Львів, 2012 р. - 146 с.

15. Шевченко, Л. С. "Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз:[монографія]." Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук НМ 335 (2007).

Цибульская Ю.О.

Механизмы обеспечения взаимодействия субъектов трансграничного рынка труда

Определены основные субъекты трансграничного рынка труда и направления их взаимодействия в трансграничном пространстве. Обоснованы основные элементы транзакционных издержек в трансграничном рынке труда и их влияние на взаимодействие субъектов на рынке. Предложены механизмы обеспечения взаимодействия субъектов трансграничного рынка труда. Акцентировано внимание на путях совершенствования основных инструментов и рычагов механизмов обеспечения взаимодействия субъектов трансграничного рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, трансграничный рынок труда, субъекты трансграничного рынка труда, взаимодействие субъектов на рынке, механизмы обеспечения взаимодействия

Tsybulska Y.O.

Mechanisms of cross-border labor market actors interactions providing

The main cross-border labor market actors and directions of their interactions in the cross-border area were defined. The basic elements of transaction costs in the cross-border labor market and their influence on the interaction of actors in this market were outlined. The mechanisms of cross-border labor market actors interactions providing were proposed. Attention is focused on the directions of improvement of the basic tools and leverage of interaction of cross-border labor market actors.

Keywords: labor market, cross-border labor market, cross-border labor market actors, interactions between market actors, mechanisms of interaction providing