

В.В.Осокіна, канд. екон. наук, доц.,
Н.В. Руденко, канд. екон. наук, доц.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВУ ЕКОНОМІЧНУ СИСТЕМУ

У статті розкрито сутність конкурентоспроможних відносин на ринку праці, вплив основних макроекономічних чинників на формування конкурентних переваг національного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему.

The article reveals the core of the competitive relations at the labor market, the impact of the major macroeconomic factors on the formation of the competitive advantages of national labor market in the context of the integration of Ukraine into the global economic system.

Ключові слова: ринок праці, інтеграція, глобалізація, людські ресурси, конкурентоспроможність, конкуренція, конкурентні переваги.

Keywords: labor market, integration, globalization, human resources, competitiveness, competition, competitive advantages.

Сучасні тенденції світового розвитку зміщують проблему формування конкурентоспроможного ринку праці в коло пріоритетних завдань економічної науки, підносячи його на рівень загальнонаціональної, стратегічно важливої проблеми, розв'язання якої дозволило б Україні претендувати на гідне місце у світовому співтоваристві в якості конкурентоспроможного партнера.

Така постановка питання вказує на особливу актуальність даного дослідження та його практичну значимість на сучасному етапі інтеграції України у світову економічну систему. Про це також свідчить і світова практика, за якої при визначенні порівняльної конкурентоспроможності окремих країн важливе місце належить фактору праці (людських ресурсів), що передбачає необхідність вимірювання рівня конкурентоспроможності національних ринків праці.

Розуміючи, що долю конкурентоспроможності країн у сучасній світовій економічній системі все більше визначають саме людські, а не природні чи фінансові ресурси, проблему побудови конкурентоспроможної економіки України неможливо розглядати без одночасного вирішення проблеми конкурентоспроможності національних кадрів на внутрішньому і світових ринках праці.

Широкому колу загальнотеоретичних проблем формування і розвитку ринків праці та регулювання зайнятості в Україні присвятили свої роботи багато вчених економістів. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать О.Амоша, Д. Богиня, О.Грیشнова, А.Колот, Е. Лібанова, Л.Лісогор, В.Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Шевченко та ін., які значно поглибили уявлення про конкурентоспроможність ринку праці. Проте активізація досліджень в зазначеному напрямку в умовах сьогодення

неминуча, оскільки проведення економічних реформ в Україні вимагає пошуку дієвих механізмів здатних забезпечити конкурентоспроможність національної економіки в цілому, і вітчизняного ринку праці зокрема.

У зв'язку з цим метою статті є поглиблення наукових уявлень про конкурентоспроможність ринку праці та основні чинники, що формують конкурентні переваги національного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему.

У сучасній економічній літературі, в контексті ринкових перетворень в сфері зайнятості, неможливо знайти однозначне тлумачення ринку праці. Здебільшого ринок праці визначається як інститут або механізм, в якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу робочої сили, вступаючи у відносини товарного обміну. Тобто, ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду чинників. Більш прогресивні підходи до розуміння ринку праці базуються на загальній точці зору, що праця є одним із провідних економічних ресурсів – факторів виробництва, тому об'єктом купівлі-продажу визнається не робоча сила, а особливий товар - праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди в обмін на гроші для отримання матеріальних і духовних благ.

Визначальну роль у забезпеченні конкурентоспроможності ринку праці грає конкуренція. Термін «конкуренція» справедливо відноситься до базових понять ринку. Його сутність вперше розкрив А.Сміт порівнюючи конкуренцію з «невидимою рукою», що керує світовою економікою в ринкових умовах. На думку М.Портера, конкуренція є «конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками «невидимої руки»[1, с.56], створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, хто виходить із власних інтересів діяти в інтересах суспільства. Особливо чітко це явище можна спостерігати на прикладі держав з розвиненою ринковою економікою, де конкуренція виявляє себе конкретним механізмом, який створює значну мотивацію для учасників ринкових відносин. Роботодавців примушує підвищувати вимоги до професіоналізму своїх працівників, відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, запровадження інновацій у процес виробництва. Разом з тим, конкурентний чинник вимагає від працівників постійної уваги до рівня своєї конкурентоспроможності, підштовхуючи до безперервного навчання, оновлення знань.

Сутність конкуренції на ринку праці можна визначити як систему понять:

по-перше, це суперництво між виробниками-підприємцями (роботодавцями) за відбір на ринку праці найкращих працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації на прийнятних умовах;

по-друге, це суперництво між найманими працівниками або особами які шукають роботу, за більш вигідні умови продажу своїх трудових послуг, за можливість реалізувати свій професійний досвід;

по-третє, це суперництво між найманими працівниками та роботодавцями. Кожна із сторін суперництва при цьому має і реалізує власні економічні інтереси. Перемагає той суб'єкт ринку праці, який є більш організованим, згуртованим, із сформованими представницькими структурами (союзами, спілками, об'єднаннями тощо).

Отже, характерною ознакою конкуренції на ринку праці є суперництво між його основними суб'єктами за реалізацію власних інтересів через набуття конкурентних переваг у порівнянні зі своїми суперниками.

Конкурентоспроможність, а з нею і певні економічні або соціальні вигоди, можуть отримати учасники конкурентних відносин на ринку праці завдяки наступним конкурентним перевагам:

- для роботодавців конкурентні переваги на ринку праці визначаються привабливістю умов працевлаштування саме на його підприємстві (це переваги в оплаті праці, кращих умовах праці, можливостях соціального захисту та розвитку працівників). Такі переваги дають змогу зібрати професіоналів, забезпечити розробку і впровадження інновацій, випуск нової продукції, отримати дохід, що значно перевищує витрати на утримання й розвиток робочої сили, а також зміцнити конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішньому ринку.

- для осіб, які шукають роботу конкурентні переваги робочої сили (в освіті, професійності, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, ділових та моральних якостях тощо) дозволяють отримати бажану роботу, мати гарантований дохід.

- для осіб, які працюють конкурентні переваги (якість трудових послуг) дають можливість отримувати більші економічні й соціальні вигоди порівняно з іншими працівниками в процесі трудової діяльності (посада, оплата праці, можливість підвищення кваліфікації, кар'єрний ріст тощо).

Тому, набуття конкурентних переваг на ринку праці для всіх зазначених учасників конкурентних відносин супроводжується задоволенням певних економічних інтересів і потреб. Реалізація цих переваг можлива лише за умови створення відповідного інформаційно-інноваційного технологічного базису та формування нового типу працівника – висококваліфікованого, мотивованого до інтелектуально-професійного зростання та здатного обслуговувати новітнє технологічне устаткування.

З урахуванням поширення процесів глобалізації та загострення конкуренції на світових ринках праці окремої уваги потребує аналіз макроекономічних чинників впливу на конкурентоспроможність ринку праці.

Підвищення конкурентоспроможності ринку праці в умовах глобалізації і створення транснаціональних ринків праці передбачає пріоритетність макроекономічних чинників у формуванні обсягів попиту та пропозиції робочої сили необхідної для забезпечення потреб виробництва. Невідповідність попиту й пропозиції на ринку праці призводить до дефіциту спеціалістів певних професій і відносному надлишку інших. Про це свідчать труднощі які виникають у працедавців з найманням спеціалістів належної кваліфікації, з одного боку, й випускників вузів із пошуком роботи, з іншого. Невідповідність між попитом та пропозицією знань та

навичок в Україні підтверджується дослідженням Світового банку. У 2009 році зафіксовано дефіцит кваліфікованої ручної праці й відносний надлишок «білих комерців» [2].

Диспропорції на вітчизняному ринку праці частково пояснюються занепадом професійно-технічної освіти. Частка учнів професійно-технічних навчальних закладів у загальній кількості студентів знизилася із 62% у 1990-1991р.р. до 27% у 2010-2011 роках. Спостерігається «старіння» професій у сферах, які характеризуються специфічними умовами праці, кваліфікаційними вимогами, а також невисоким рівнем заробітної плати через відсутність повноцінного конкурентного ринку праці.

Відносний дисбаланс на ринку праці можна пояснити також і проблемами, пов'язаними із попитом на кадри. Дефіцит спеціалістів у деяких секторах спричинений низьким рівнем заробітної плати. Адже освіта – це інвестиція, і на вибір професії впливає очікуваний в майбутньому дохід, який може забезпечити та чи інша спеціальність. А в Україні у червні 2011р. середня зарплата у секторі охорони здоров'я та освіти становила 1862 і 2502грн. відповідно, у той час як середня заробітна плата у країні дорівнювала 2708 гривень. Аналогічна ситуація спостерігалася і у виробництві машин та обладнання (2605грн.), електричного, електронного й оптичного обладнання (2340грн.).

Частину відповідальності за низьку кваліфікацію робочої сили несуть також і працедавці, так як, добровільно компанії не інвестують у підвищення кваліфікації та збереження персоналу, тому, що не вважають людський капітал своїм стратегічним ресурсом або конкурентною перевагою, а також тому, що планування частіше відбувається на короткотермінову, а не на довготривалу перспективу (наприклад, через високий рівень ризиків у країні)[3].

Існування суттєвих диспропорцій у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили, які проявляються через деформованість національного ринку праці обумовлюють і повільні темпи розвитку конкурентних відносин.

Важливим чинником впливу на розвиток вітчизняного ринку праці в сучасних умовах є глобалізація світової економіки, яка спричинює посилення міжнародного поділу праці, кооперацію та інтеграцію суб'єктів господарювання, викликає небачені раніше масштаби трудової міграції. Для України проблема міграції є дуже актуальною, адже значна частина носіїв трудового потенціалу країни щорічно виїжджає на тимчасову або постійну роботу за кордон, що загострює демографічну кризу та знижує ефективність функціонування ринку праці України.

Згідно з доповіддю Світового банку «Міграція й грошові перекази» Україна входить у десятку лідерів з міграції. Приблизно 6,6 млн. вихідців з нашої країни працюють за кордоном. В 2011 році основні країни, до яких іммігрували громадяни України, – це Росія, Польща, США, Казахстан, Ізраїль, Німеччина, Молдова, Італія, Білорусь, Іспанія. В Україну їхали з Росії, Білорусі, Казахстану, Узбекистану, Молдови, Азербайджану, Грузії, Вірменії, Таджикистану, Киргизії.

В більшості на роботу до сусідніх країн (Російська Федерація, Угорщина, Польща) трудові мігранти виїжджають на короткі терміни і такі поїздки здійснюють досить часто (двічі-тричі на рік). Водночас трудові міграції до Італії, Португалії та Іспанії мають більш тривалий характер — півроку і більше. При цьому тих, хто заробляє на хліб за кордоном до року, – один-півтора мільйона. Якщо брати мігрантів, які залишаються за кордоном на тривалий строк, то таких нині приблизно 2,5-3 млн.[4]. Причому вони зберігають українське громадянство. Серед українських емігрантів переважають молоді чоловіки віком до 30 років і жінки, старші від цього віку, оскільки міграційна активність молодих жінок стримується народженням та вихованням дітей. Освітній рівень трудових мігрантів значно нижчий, ніж усього зайнятого населення України. Частка осіб з повною вищою освітою серед них становила лише 13,9%, тоді як серед усього зайнятого населення — 23,2%. Це свідчить про те, що, по-перше, особам з високим освітнім рівнем простіше знайти підходящу роботу на вітчизняному ринку праці, по-друге, корінне населення розвинутих країн не погоджується на важку і некваліфіковану роботу, тому на закордонних ринках праці існує попит на низько кваліфікованих працівників. Саме через це найпоширенішими видами економічної діяльності українських мігрантів є сфера послуг, торгівля, будівництво, сільське господарство [5].

Наслідки сучасних міграційних процесів є суперечливими. По-перше, це погіршення якості робочої сили через відплив за кордон найбільш активної частки населення та її заміщення некваліфікованими працівниками-іммігрантами; з іншого боку, влаштовуючись за кордоном на роботу, яка не відповідає кваліфікації, працівники під час еміграції втрачають свої професійні навички; по-друге, це обмеження трудових прав українських емігрантів за кордоном, несприятливі умови праці, разом з тим, зниження розмірів оплати праці в певних галузях економіки України через готовність більшості іммігрантів одержувати нижчу заробітну плату. Позитивними результатами трудової міграції для ринку праці України можна вважати послаблення тиску на внутрішній ринок праці, збільшення масштабів валютних надходжень в Україну від співвітчизників, що працюють за кордоном. За 2010 рік мігранти перевели в Україну близько 5,3 млрд. доларів. Загалом же тенденція така, що в Україну приходить грошей у 25 разів більше, ніж йде з країни. У 2010 році світовий обсяг міжнародних грошових переказів, за даними Світового банку, становив понад 440 млрд. доларів. Із цієї суми 325 млрд. доларів надійшли до країн, що розвиваються, – на 6% більше, ніж у 2009 році. Вважається, що реальна цифра переказів набагато вища [6].

До позитивних наслідків впливу міграції на вітчизняний ринок праці слід віднести опанування за кордоном нових технологій, передових методів організації праці та запровадження їх в Україні; залучення закордонних спеціалістів для виконання унікальних і складних видів робіт у разі відсутності потрібних спеціалістів на внутрішньому ринку праці тощо. В інтересах збереження конкурентоспроможних працівників в межах країни, зменшення їх відтоку за кордон особлива роль має

відводиться заохоченню мотиву досягнень, підвищенню реальної купівельної спроможності заробітної плати.

Проведене дослідження дозволяє констатувати, що реалізація намірів України щодо інтеграції в світову економічну систему потребує забезпечення належного рівня конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці, а також вироблення такої моделі формування і розвитку національного ринку праці, яка б відповідала принципам країн з розвинутою економікою.

Література

1. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1996.
2. Ukraine labour demand study, 2009, World Bank, Washington DC.
3. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2011. Назустріч економічному зростанню та процвітанню. Опубліковано Фондом «Ефективне управління» за підтримки Всесвітнього економічного форуму. - К.: «Друкарний дім «Коло», 2011.
4. Чому українці виїждять за кордон // Голос України № 12 (5262), 21 січня 2012 р.
5. Ю. Маршавін «Глобалізація та ринок праці України» // "Праця і зарплата" № 37 (761) 07.10.2011
6. Джерело: <http://health.unian.net/ukr/detail/228900>