

О.В. Ярошевська

кандидат економічних наук,
Класичний приватний університет

М.О. Вальчук

Класичний приватний університет

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто основні положення ринку праці та вплив інновацій на підвищення ефективності ринку праці, а також проблеми ринку праці. Проведено аналіз стану ринку, зазначено слабкі та сильні сторони. Виявлено залежність ринку праці від інших ринків та шляхи покращення системи управління ним.

Ключові слова: ринок праці, аналіз, потенціал, організація, фінансування, динаміка, зайнятість.

I. Вступ

Після здобуття Україною незалежності в її промисловості залишилися проблеми ще з Радянського Союзу, а також додалися нові, що знайшли свій прояв у швидкому зменшенні кількості зайнятих у промисловому секторі економіки. Це було зумовлено падінням престижу технічних спеціальностей, банкрутством підприємств через їх негнучкість та неготовність до нових ринкових умов.

Основними факторами зростання є ті, які забезпечують інноваційний розвиток певної країни. У промислово розвинутих країнах світу останнім часом відбулися зміни факторів економічного зростання. Одним із найголовніших чинників інноваційного розвитку є: відповідність якості робочої сили потребам підприємств. На сучасному етапі в системі ринкових структур вагома роль відводиться ринку праці, який узгоджує попит та пропозицію робочої сили, забезпечує економіку необхідною робочою силою, опосередковує процес працевлаштування населення.

Методика впливу інновацій на ринок праці розглядається дуже давно та використовується на підприємствах для досягнення успіху у сфері планування його потенціалу. Цю методику висвітлюють у працях таких науковців, як С. Бандур, О. Демуш, В. Матріков, М. Мегер, Є. Уткін, В. Федоренко, і в працях інших науковців.

Актуальність теми полягає в тому, що на сьогодні особливої уваги потребує проблематика стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства як основним елементом досягнення його довгострокових конкурентних переваг. Будь-яка стратегія підприємства спрямована на підтримку його довгострокової конкурентної позиції, а оскі-

льки персонал є головним елементом цієї системи, то саме кадрова складова загальної стратегії розвитку набуває особливого значення.

Розглядаючи ринок праці як економічну категорію, необхідно спочатку визначити, що є товаром на цьому ринку. Серед багатьох думок існують три основні: згідно з однією, товаром є праця, згідно з другою, – робоча сила, згідно з третьою, – послуги праці. Розглянемо працю як економічну категорію детальніше.

Праця – діяльність людини, спрямована на створення життєвих благ, надання послуг, організацію функціонування господарства й суспільства та управління ними; особлива форма взаємодії між людиною і природою, обміну діяльністю та її результатами між людьми [1]. Ю.Б. Чернявська розглядає працю як діяльність, що спрямована на розвиток і перетворення ресурсів природи в матеріальні і духовні блага та може здійснюватись або за примусом, або внаслідок внутрішніх мотивів, або із того і того [2].

Водночас Н. Гаркавенко вважає, що поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили” збігаються в тому випадку, коли робоча сила розглядається в процесі її споживання, тобто коли вона реалізується в послугах праці [3]. О. Таршина вважає, що ринок робочої сили і ринок праці органічно поєднані і доповнюють один одного. У процесі ринкових відносин вони переходять один в один [4]. С. Мочерний висловлює думку, що ринок праці є складовою ринку робочої сили [5].

II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити положення ринку праці; виявити вплив інновацій на підвищення ефективності ринку праці; сформулювати завдання ринку праці виявити проблеми на сучасному ринку праці, а також розробити шляхи їх покращення.

III. Результати

Ринок праці – це соціально-економічна категорія, що включає в себе історично склався специфічний суспільний механізм, який історично склався, реалізує певний комплекс соціально-трудова відносин, сприяє встановленню та дотриманню балансу інтересів між трудящими, підприємцями й державою. Таким механізмом є модель попиту і пропозиції робочої сили (праці).

Ринок праці – це динамічна система, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві засоби і механізм його самореалізації, механізм попиту та пропозиції, що функціонує на основі інформації, що надходить у вигляді змін ціни праці (заробітної плати).

Після здобуття Україною незалежності в її промисловості залишились проблеми ще з Радянського Союзу, а також додалися нові, що знайшли свій прояв у швидкому зменшенні кількості зайнятих у промисловому секторі економіки. Це було зумовлено падінням престижу технічних спеціальностей, банкрутством підприємств через їх негнучкість та неготовність до нових ринкових умов.

З 2000 р. почалося економічне зростання промислового сектора економіки, але, незважаючи на це, офіційна зайнятість продовжує знижуватись при значних розмірах нелегальної зайнятості.

Роботодавці стикаються з проблемою невідповідності пропозиції робочої сили на промисловому сегменті потребам виробництва. Підприємствам усе більше потрібні працівники робочих спеціальностей та технічні виконавці. Проте задовольнити їх попит дуже важко через невідповідність підготовки кадрів на ринку освітніх послуг у сторону надлишку більш дохідних і престижних професій та нестачі тих, яких потребує промисловість.

Серед позитивних тенденцій розвитку промислового сегмента ринку праці слід відзначити зростання оплати праці найманих працівників, значне зниження вимушеної неповної зайнятості, що зумовлено законодавчою заборонаю практики адміністративних відпусток.

Основними проблемами, які характерні для промислового сегмента ринку праці, є: структурні диспропорції, що зумовлюють дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили; значні розміри нелегальної зайнятості; наявність інвестиційних, інституційних і споживчих обмежень, які заважають нормальному розвитку промислового сектора ринку праці [1].

Неформальна зайнятість в українській економіці має свою специфіку. Вона характеризується значним поширенням, ве-

ликими масштабами. На відміну від інших країн – як розвинутих, так і тих, що розвиваються, – неформальна зайнятість в Україні тісно переплетена з формальною. Про це свідчить той факт, що на ринку праці наявна значна група осіб, зайнята одночасно у формальній і неформальній економіці. Причому неформальна зайнятість виступає як вторинна діяльність, хоча є й протилежні випадки. Іншою особливістю є те, що неформальна зайнятість протягом усього періоду реформування так і не поширилась на промислову діяльність. Також слід зазначити, що важливою рисою неформальної зайнятості в Україні є наявність серед її суб'єктів висококваліфікованих працівників, попит на послуги яких є і в офіційній економіці.

Неформальна зайнятість виступає негативним явищем, оскільки вона не відповідає законодавству України. Крім того вона не дає можливості працівникам при досягненні пенсійного віку отримувати пенсію. Тому неформальну зайнятість потрібно еволюційним шляхом перетворювати на формальну [2].

З позиції відтворення робочої сили можна виділити сукупність соціально-трудова відносин щодо умов зайнятості, використання працівників у суспільному виробництві. Ця сукупність (вузьке розуміння поняття “ринку праці”) характеризує ринкові відносини у сфері зайнятості (на підприємстві, фірмі), а саме відносини з приводу ціни праці та часу її використання. У цьому випадку поняття ринок праці характеризує кількісний аспект і структуру зайнятих, задоволений попит на робочу силу. Таким чином, термінологічно це поняття збігається з поняттям “ринку праці” у широкому розумінні, тобто з якісною характеристикою всієї сукупності відносин між суб'єктами ринку праці.

Отже, поняття “ринку праці” виражає найглибшу суть товарно-грошових соціально-трудова відносин із приводу умов наймання і використання працівників у суспільному виробництві: це відносини обміну робочої сили (праці), що функціонує на життєві засоби, реальну заробітну плату на основі законів попиту та пропозиції, вартості робочої сили, граничної продуктивності праці і конкуренції. Воно являє собою основу для формування заробітної плати, а також більш точно характеризує ринкові відносини в соціально-трудова сфері.

У моделі досконалої конкуренції вся інформація симетрично розподілена між покупцем і продавцем робочої сили. У реальному житті здобувач робочого місця, безсумнівно, знає про себе більше, ніж роботодавець, принаймні спочатку. Тобто існує так звана інформаційна асиметрія на користь фахівця. У зв'язку з бажанням працівників

перебільшити свої професійні, особисті якості, а також внаслідок приховування колишніми роботодавцями, їхніми кадровими службами справжніх причин звільнення фахівців виникає спотворення інформації про претендентів на робочі місця. У результаті на роботу приймаються люди, які не завжди відповідають професійним і особистісним вимогам.

Існує така проблема, як обмеженість інформації про реальні можливості найманого фахівця, що призводить до того, що роботодавець починає орієнтуватись на такі зовнішні показники цього фахівця, які, на думку роботодавця, можуть побічно свідчити про здібності працівника. У своїй роботі про інформаційні сигнали на ринку праці американський учений М. Спенс відзначав, що роботодавець, обираючи фахівця, вивчає такі його об'єктивні характеристики, як стать, вік, расова та національна належність. Підприємець бере до уваги й інші характеристики, зокрема, освіту фахівця, що залежить від зусиль, витрат коштів претендента. Витратам на освіту й іншим змінюваним характеристикам здобувача М. Спенс дав назву сигнальних витрат. Здобувачі робочих місць інвестують кошти, витрачають час, щоб придбати більш високу сигнальну репутацію на ринку праці. Інакше кажучи, інвестиції в людський капітал, у першу чергу, в освіту, здійснюються не тільки з метою збільшення продуктивності праці, і відповідно її оплати, але й з метою підвищення сигнальної значущості працівника на ринку робочої сили. Від сигнальної репутації залежить і службове просування фахівця. Освіта, свідчення її одержання у формі дипломів, сертифікатів тощо виконують таким чином функцію фільтра, що розділяє претендентів на робочі місця в очах роботодавця [3].

Інновації активно впливають на структуру виробництва, а звідси – і на структуру зайнятості населення. Особливо відчутним є їх вплив у моногалузевих містах, оскільки переважна кількість їх населення зайнята на одному чи двох підприємствах. Технічна

модернізація цих підприємств, їх перепрофілювання не лише змінюють структуру виробничого персоналу, а й сприяють зростанню структурного чи технологічного безробіття. Адже при технічному оновленні підприємства або його перепрофілюванні виникає об'єктивна необхідність зупинки на певний час всього виробничого процесу для переобладнання його окремих ланок. У цей період реально може бути задіяна невелика кількість висококваліфікованих працівників, які здатні налагодити та відрегулювати нове устаткування, перепрофілювати його на випуск нової продукції. Інша частина працівників перебуває або в стані безробіття, або на перепідготовці. Тому, розробляючи програму щодо переведення підприємства, а тим більше всієї економіки країни на інноваційну модель розвитку, слід обов'язково враховувати її соціальні наслідки з тим, щоб запобігти масовому вивільненню працівників та довготривалість перебування їх у стані вимушеного безробіття. Така постановка питання зумовлена відсутністю належної оцінки саме соціальних наслідків тих чи інших економічних перетворень, що здійснюються в Україні. Це ж стосується й оцінки впливу активної інноваційної діяльності на стан національного ринку праці. Між тим навіть без здійснення масштабних заходів з переведення нашої держави на модель інноваційного розвитку на вітчизняному ринку праці досить гостро стоїть проблема забезпечення зайнятості населення. Наприклад, протягом 2010 р. Державною службою зайнятості України було зареєстровано 450 тис. громадян, не зайнятих трудовою діяльністю. Матеріали ж щоквартальних вибіркового обстежень населення з питань економічної активності показали, що кількість безробітних у віці 15–70 років, визначена за методологією МОП, перейшла рубіж 400 тис., або 9% до економічно активного населення. Вищий рівень цього показника в цьому році був лише в Польщі (12%), Словачії (17,1%), Литві (11%), Іспанії (10%), Латвії (9,5%) та Естонії (10%), а найменшим – у Люксембурзі та Нідерландах, відповідно 2,4 і 2,6%.

Таблиця 1

Динаміка кількості зайнятих працівників аграрної сфери в 2006–2011 рр., тис. осіб

| Показник (тис. осіб) | Роки | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Зайнятість населення | 20 175,0 | 20 091,2 | 20 163,3 | 20 295,7 | 20 680,0 | 20 730,4 |
| У тому числі в сільському господарстві | 5220,0 | 5393,8 | 4963,3 | 3998,3 | 4005,5 | 3652,6 |
| Частка в загальній кількості, % | 25,9 | 26,8 | 24,6 | 19,7 | 19,4 | 17,6 |

Дослідження ринку праці показало невідповідність професійно-кваліфікаційної структури попиту на робочу силу її пропозиції (табл. 1). У цілому ринок праці є надлишковим. За 2011 р. рівень безробіття за методологією МОП становив 30%. Із зареєстро-

ваних безробітних 26% займали раніше робітничі місця, 20% – службовці, решту становили особи без професії. Навантаження незайнятого населення на одну вакансію становило 5 осіб. При цьому за категоріями робочих місць цей показник дорівнював: для

робітників – 4, службовців – 5, робітників без спеціальної підготовки – 12 осіб.

Слід зауважити, що протягом 2011 р. на фінансування інноваційної діяльності в Україні було спрямовано трохи більше ніж 175 млн грн.

Із загальної кількості промислових підприємств України у 2011 р. лише впроваджували інновації дев'ять підприємств із 100. Питома ж вага промислових підприємств, що впроваджували нові технологічні процеси, не перевищувала в цьому році 4,9%, порівняно з 8,4% у 2010 р. [рис. 1].

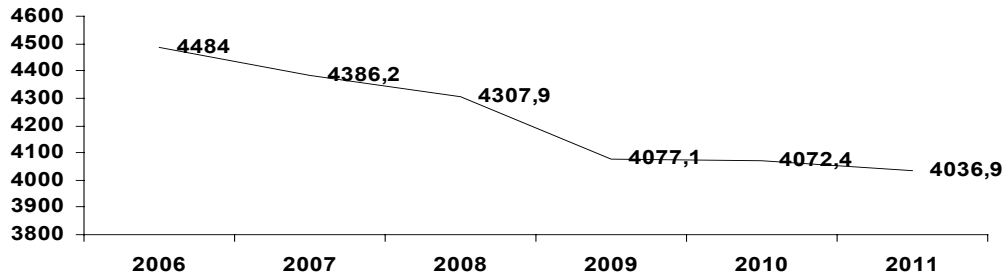


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятих працівників промисловості (тис. осіб) за 2006–2011 рр.

Після деякого спаду в Україні знову спостерігається зростання інвестицій у людський капітал, оптимізацію робочих місць й освоєння та розвиток технологій управління знаннями. Опитування директорів з розвитку бізнесу ряду західних компаній з метою виявлення впливу цих технологій на зростання продуктивності праці показало, що 92% респондентів вважають, що ці технології виховують мислення, 84% сприяють поліпшенню робочих процесів, 82% сприяють пошукові та розвитку нових технологій, 75% усувають бар'єри між різними робочими процесами [рис. 2]. Це дуже важливий момент, тому що втрата кваліфікованого працівника в західній компанії у випадку зміни місця роботи або виходу на пенсію може обійтися компанії до 35% його щорічних окладів. Цей розрахунок передбачає врахування витрат на послуги рекрутингових фірм, навчання нових працівників, часткову зупинку технологічних процесів, а також витрати на процес заміщення знань працівника, що звільнився, новими на всьому ланцюжку в компанії. Витрати будуть тим вищими, чим вищий рівень рішень, які приймає працівник. Під "рівнем рішень" у цьому випадку ми розуміємо не тільки рівень оперативного впливу на хід виробничого процесу, але й вплив на стратегію компанії [4].

Організація та функціонування ринку праці в Україні, як важливої складової ринкової економіки, має орієнтуватись на вирішення таких важливих проблем, як забез-

печення ефективного використання трудового потенціалу, що вимагає врахування цілого спектра чинників. По-перше, реалізація індивідуальної здатності до праці має орієнтувати роботодавців на одержання максимальної віддачі від кожного працюючого і стимулювати виплату найманому працівникові заробітної плати відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, по-друге, важлива роль у підвищенні ефективності трудової діяльності найманого працівника належить впровадженню пільгового оподаткування і кредитування для тих галузей і регіонів, у яких доцільно збільшити кількість робочих місць та застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника. У разі скорочення попиту на роботу силу доцільна жорсткіша кредитна політика, встановлення додаткового податку за використання праці працівників, зменшення інвестицій тощо. По-третє, через регульований ринок праці здійснюється узгодження економічних інтересів суб'єктів трудових відносин, забезпечується конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії, підтримується рівновага між попитом на роботу силу та її пропозицією.

Отже, для забезпечення ефективного використання трудового потенціалу необхідний комплекс взаємоузгоджених правових, економічних, соціальних, технічних та організаційних заходів, а також застосування системи критеріїв оцінювання індексу людського розвитку в суспільстві.

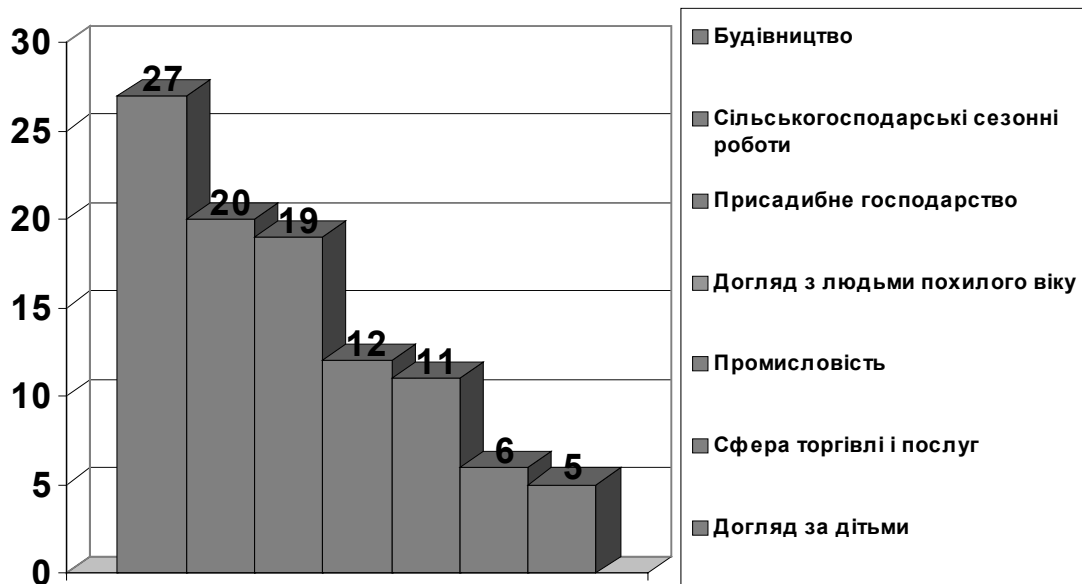


Рис. 2. Структура розподілу українських трудових мігрантів у країнах працевлаштування за видами виконуваних робіт у 2011 р., %

IV. Висновки

1. Ринок праці є самостійною комплексною системою в ринковій економіці, водночас функціонально пов'язаною з ринком товарів і послуг, ринком капіталу, ринками житла, інформації, освітніх послуг та духовних благ, ринком робочих місць і, з одного боку, безпосередньо залежною від зазначених ринків, а з іншого – такою, що впливає на їхнє формування.

2. Ринок праці як частина ринкової структури забезпечує рух товарів і послуг, спрямовуючи та вилучаючи ресурси з галузей народного господарства відповідно до руху капіталів і товарів. Відносна самостійність ринку праці визначається специфікою функціонування суб'єктів, особливостями умов виникнення ринку праці, наявністю притаманних лише йому механізмів інфраструктури, особливостями товару, що циркулює на ринку праці, а також особливостями визначення обсягів попиту та пропозиції тощо.

3. Сферою активної інноваційної діяльності має бути охоплено: створення нових енерго- і ресурсозберігаючих технологій; розвиток інформаційних комунікацій та технологій; розширення вітчизняних інформаційно-комп'ютерних мереж; розробка вітчизняних імпортозаміщувальних технологій з високим рівнем конкурентоспроможності; відродження ракетно-космічної галузі, літакобудування; конверсія військово-промислового комплексу; розвиток соціальної інфраструктури, особливо в сільській місцевості.

4. Низький рівень інноваційної діяльності у промисловості України не сприяє піднесенню її конкурентоспроможності на світо-

вому ринку, у тому числі і європейському. Ця проблема потребує особливої уваги і ґрунтовного дослідження з огляду на спрямованість України до Світової організації торгівлі, Європейського Союзу та НАТО.

5. Лише за умови досягнення існуючих стандартів у всіх сферах суспільного життя нашої держави, притаманних економічно розвинутим країнам, можна реально, якщо не попередити, то хоча б зменшити економічні, інвестиційні, екологічні, соціальні та інші ризики від вступу України у світові (наднаціональні) структури. При цьому інноваційний розвиток країни слід розглядати як ключовий елемент національної стратегії економічного зростання та забезпечення продуктивної зайнятості населення. У межах цієї стратегії мають бути чітко визначені пріоритети інноваційно-інвестиційної діяльності, окреслено коло конкретних заходів із її забезпечення в тісному поєднанні з розвитком вітчизняної науки, системою національної освіти, підготовкою та перепідготовкою кадрів тощо.

Список використаної літератури

1. Демуш О.Б. Методологія дослідження і сучасні теоретико-методичні основи формування ринку праці / О.Б. Демуш // Формування ринкової економіки. – 2005. – Спец. вип. – Т. 3. – С. 55–159.
2. Чернявська Ю.Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні / Ю.Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 8. – С. 102–106.
3. Гаркавенко Н.О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці. / Н.О. Гаркавенко // Формування рин-

- кових відносин в Україні. – 2005. – № 4. – С. 168–172.
4. Таршина О.С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили / О.С. Таршина // Економіка та держава. – 2006. – № 4. – С. 92–94.
5. Економічна енциклопедія : у 3 т. / ред. кол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2013.

Ярошевская О.В., Вальчук М.О. Влияние инноваций на рынок труда в Украине

В статье рассмотрены основные положения рынка труда и влияние инноваций на повышение эффективности рынка труда, а также проблемы рынка труда. Проведен анализ состояния рынка, отмеченные слабые и сильные стороны. Выявлена зависимость рынка труда от других рынков и пути улучшения системы управления им.

Ключевые слова: рынок труда, анализ, потенциал, организация, финансирование, динамика, занятость.

Yaroshevskaya O., Valchuk M. The impact of innovation on the labor market in Ukraine

The article deals with the basic provisions of the labor market and the impact of innovation in improving the efficiency of the labor market and labor market problems. The concept of labor market expresses the most profound essence of commodity-money industrial relations concerning conditions of employment and the use of public workers in manufacturing: a relationship of exchange-functioning labor (labor) to life means the real wages of the laws of supply and demand, the cost of strength, maximum productivity and competition.

The analysis of the market are marked strengths and weaknesses. Only when reaching existing standards in all spheres of public life of our country, typical of economically developed countries, can actually, if not prevent, or at least reduce the economic, investment, environmental, social and other risks of the Ukraine's entry into the global (supranational) structure. In industrialized countries have experienced changes in factors of economic growth. Namely, growth factors are those that provide the innovative development of the country. One of the main indicators of innovative development - workforce employees. Today in the market structure has an important role labor market, which reconciles the demand and supply of labor, the economy provides the necessary manpower, mediates the process of employment of the population.

The dependence of the labor market from other markets and ways to improve systems management.

Particular attention should be paid strategic management personnel potential of the enterprise, which is a key element to achieve competitive advantage now. The system generally in any enterprise strategy aimed at maintaining long-term competitive advantage, and if the staff is a key element of this system, it is the human resources component of the overall development strategy is essential.

Key words: labor market analysis, potential, organization, financing, dynamics, employment.