

хідно розвивати взаємодію між ними. Очевидно, приватні агенції могли б розширити участь у вирішенні проблеми безробіття, надаючи послуги щодо працевлаштування громадян на тимчасову роботу.

Таким чином, аналіз історичного досвіду показав, що саме формування приватних агентств щодо працевлаштування дало початок утворенню державних служб зайнятості, які функціонують на даний час, удосконалюючи свою роботу. Поруч із ними ефективно працюють приватні служби зайнятості, роль яких у розподілі робочої сили з кожним роком зростає.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кулагин В. Д. Борьба з безработицей на Западе и в СССР. — М.: Вопросы труда, 1925. — С. 16—30.
2. Кабалина В., Козина И. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур // Человек и труд. — 2000. — № 12. — С. 47—49.

Палиця С. В.

Інститут економіки НАН України, м. Київ

ОПЛАТА ПРАЦІ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Перетворення, що відбуваються в Україні в останні роки, різко змінили суспільно-економічні відносини і матеріальні умови життя людей. Ринкові реформи значно ускладнили загальну ситуацію на ринку праці. Так, рівень зареєстрованого безробіття впродовж 8 місяців 2000 року не змінювався. На 1 квітня 2001 року він становив 4,2 % працездатного населення працездатного віку. Значно збільшилась чисельність безробітних серед жінок і молоді. Крім суто економічних витрат, суспільство несе невідтворювальні соціально-демографічні витрати. В країні постійно скорочується кількість працівників, яким вчасно не виплачується заробітна плата. На 10 березня 2001 року їх налічувалось 5,9 млн, або 45,6 % працівників, зайнятих у галузях економіки, проти 9,1 млн осіб, або 65,5 % на цю дату попереднього року [4].

З огляду на загальну картину соціально-економічної ситуації в країні, визначимо деякі характеристики конкурентоспроможності робочої сили. За оцінкою д-ра екон. наук Д. П. Богині, конкурен-

тоспроможність робочої сили — це, перш за все, сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії). Це поняття має чітко визначені якісні та кількісні характеристики. В аспекті якості воно розглядає певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці. В аспекті кількісних якостей поняття конкурентоспроможності робітника може визначатись такими показниками як фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами тощо [1].

Практика визначення конкурентоспроможності робочої сили ґрунтується на аналізі сукупних характеристик робочої сили порівняно з працівниками аналогічних професій. При оцінці конкурентоспроможності працівників, дослідники як правило, орієнтуються на умови конкретного ринку праці й вимоги роботодавців. З-поміж багатьох чинників конкурентоспроможності робочої сили враховуються унікальність спеціальності або її універсальність, якість і ефективність праці працівника, а також вартість робочої сили на ринку праці.

Особливе значення серед чинників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили, слід виокремити чинники, які характеризують творчі здібності працівника, в тому числі рівень кваліфікації й спеціальність, володіння суміжними професіями, здатність до опанування нових знань, нової техніки і технології; економіко-правова поінформованість, ініціативність, високі ділові якості, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримки трудової дисципліни в колективі, а також здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів. На основі розширення міждержавних і міжрегіональних економічних зв'язків до визначальних чинників конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці особливу перевагу мають такі якості працівника, як знання мови країни працевлаштування; фізичний стан працівника, дефіцитність його професії; наявність родичів у країні працевлаштування; участь країни-експортера робочої сили в міжнародних угодах з питань використання найманої робочої сили.

В умовах розширення господарських зв'язків між країнами близького і далекого зарубіжжя, виходу України на світові ринки праці конкурентоспроможність робочої сили стає важливою умовою ефективності міжнародних економічних зв'язків країни, її входження до міжнародного економічного простору.

Визнання права власності громадян на свою робочу силу, свої здібності передбачає право людини вільно обирати сферу докладавання трудових зусиль та пропонувати свою робочу силу на ринку праці. На відміну від командно-адміністративної економіки в ринковій економіці не приховується те, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили як товару. При цьому мотивом трудової діяльності є прагнення відшкодувати витрачені зусилля, вимагати повну плату за професійну майстерність, талант, знання, вміння та трудові навички, працьовитість. Придбаваючи робочу силу за ціною попиту, ринок праці стає її єдиним цінителем, чим спонукає працівника вдосконалювати себе як носія робочої сили, підвищувати рівень кваліфікації, якість праці. У багатьох працівників виникає мотив до розвитку конкурентоспроможності. Як підтверджує закордонний досвід, поширення числа працівників з такою орієнтацією на ринку праці безумовно має позитивний ефект для економічної системи ринкового типу. Оскільки тільки висока ціна робочої сили спроможна створювати більший корисний ефект, заходи держави, роботодавців з метою зростання конкурентоспроможності (працівників і підприємств) мають спрямовуватись на реформування оплати праці щодо підвищення її частки в структурі національного доходу.

Природно, що не завжди (і не будь-яке) збільшення заробітної плати і витрат на підготовку робочої сили економічно виправдане і мотивує працівників до розвитку конкурентоспроможності на ринку праці.

По-перше, збільшення додаткових інвестицій у розвиток професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили не завжди може дати бажаний ефект з погляду підвищення її конкурентоспроможності. Результат залежатиме від співвідношення між мінімальною заробітною платою й прожитковим мінімумом.

По-друге, зниження величини прожиткового мінімуму в структурі оплати праці підвищує конкурентоспроможність працівника, бо зростає соціальна надбавка до прожиткового мінімуму, що відіграє вагомий мотиваційну роль; якщо величина прожиткового мінімуму в структурі оплати праці підвищується, то відразу послаблює трудову мотивацію і, як наслідок, відбувається зниження конкурентоспроможності до рівня, за якого будь-які додаткові вкладення у розвиток робочої сили (підвищення кваліфікації, професійна підготовка, перепідготовка) не здатні зупинити подальше зниження конкурентоспроможності працівника.

По-третє, збільшення мінімальної заробітної плати (МЗП), у свою чергу, збільшує конкурентоспроможність робочої сили;

якщо МЗП зменшується, то конкурентоспроможність працівника знижується і таке зниження досягає рівня, за якого додаткові інвестиції у розвиток робочої сили не лише не дають позитивного результату, але й призводять до подальшої втрати конкурентоспроможності [2].

За зниження вартості робочої сили до рівня, коли не забезпечуються ані стимулююча, ані відтворювальна функція оплати праці, є закономірним знецінення та зруйнування внутрішніх мотиваційних установок працівника на розвиток професійно-кваліфікаційних характеристик своєї робочої сили, отже, знижується корисний ефект її використання.

Сучасна кон'юнктура українського ринку праці характеризується глибокими диспропорціями у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили. Найважливішою причиною цих диспропорцій є професійно-кваліфікаційна структура сукупного ринку праці, яку розглядаємо, з одного боку, як потребу народного господарства у працівниках певних рівнів освіти і напрямів професійної підготовки, а з іншого — як потребу економічно активного населення у робочих місцях, що відповідають рівню його підготовки. Саме дисбаланс цих потреб спричиняє співіснування на ринку праці України (як, власне, і багатьох інших країн) вакантних робочих місць і високого рівня реального безробіття.

Нині, в умовах глибокої економічної кризи, на ринку праці України відчувається незадоволений попит на висококваліфікованих працівників широкого профілю і нових професій, зумовлений розвитком ринкових відносин і соціальним прогресом. Постійно висока потреба у працівниках нових професій для управлінської роботи, керівниках нового типу, що не лише мають знання у галузі маркетингу, менеджменту, права, володіють іноземними мовами й новими технологіями, а й характеризуються високою здатністю до навчання і професійної мобільності.

Водночас з-поміж зареєстрованих і «прихованих» безробітних є висока частка людей з вищою освітою (особливо жінок). Певна річ, що вища освіта, особливо здобута за багато років тому, не забезпечує конкурентоспроможності на ринку праці, під час пошуку першої роботи чимало труднощів виникає й у молодих людей з високим освітнім рівнем, але незначним професійним досвідом, особливо, якщо вони претендують на творчу і високооплачувану працю.

Ще одна проблема ринку праці полягає в тому, що лібералізація трудової діяльності й оплати праці разом із повсюдним порушенням законності створила своєрідний прецедент до заробляння

молодими людьми «великих грошей» за рахунок низькокваліфікованої праці й нерідко без особливих зусиль. З огляду на це звучується коло людей, що пов'язують матеріальний достаток і гарантії зайнятості з високим професіоналізмом.

Теорія людського капіталу, яка ефективно застосовується на практиці в країнах з розвиненою ринковою економікою, беззаперечно доводить, що інвестиції в освіту, професійну підготовку й мобільність працівника відчутно підвищують вартість і ціну його робочої сили і дають суттєвий прибуток. Водночас реалії українського ринку праці часто заперечують цю теорію мізерними заробітками кваліфікованих учених і можливістю заробляння «великих грошей» некваліфікованими молодими людьми. На наш погляд, причина цієї суперечності полягає в тому, що ці категорії людей перебувають у різних сегментах ринку праці. Якщо бути точнішими, то абсолютна більшість українських учених, учителів, лікарів та інших висококваліфікованих спеціалістів взагалі не мають виходу на ринок праці, оскільки монополієм роботодавцем для них була і залишається держава. В означеній ситуації наша держава є повним монополістом: диктує монополією низькі ціни на висококваліфіковану робочу силу.

Кілька слів варто сказати про сегментацію і двоїстість ринку праці. Як відомо, сегментація ринку праці — це поділ робочих місць і працівників на відносно стійкі й замкнені сектори, що обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Дослідження сегментованості ринку праці зумовило виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний. Первинний ринок праці — це та частина, яка об'єднує «престижні» роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використання прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації й здатності до навчання від працівників. Вторинний ринок праці — це та його частина, яка об'єднує «непрестижні» роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові містки технології тощо. Характерні для обох частин ринку праці риси взаємовизначають і взаємопосилюють одна одну. На первинному ринку праці діють самопосилюючі прогресивні процеси. І якщо йдеться про переваги ринку праці порівняно з планово-адміністративним регулюванням трудових відносин, то очевидно, що всі ці переваги стосуються

саме цієї частини ринку. До речі, безробіття на цьому ринку здебільшого має добровільний характер і пов'язане з очікуванням роботи, яка б задовольняла потреби людини, а не просто давала певний заробіток. Риси вторинного ринку праці також взаємопов'язані й взаємопосилюючі. Низький рівень заробітної плати (а часто і необов'язковість її виплати) не стимулює роботодавців застосовувати прогресивні технології й обладнання. Застарілі технології не потребують підвищення кваліфікації. Високий рівень реального безробіття забезпечує роботодавцям швидке заповнення вакансій без особливого піклування про персонал. Оскільки працівники не цінують таку роботу, а роботодавці — працівників, зростає плінність робочої сили, що посилює всі названі тенденції. Більшість робіт на українському ринку праці мають характеристики саме вторинного ринку. Сюди належать і більшість посад в установах, які фінансуються з державного бюджету. Держава тут відіграє роль роботодавця, що не цінує робочої сили. Однак наш погляд ґрунтується на тому, що трудові ресурси України, які працюють «на державу», не належать до ринку праці.

Водночас не можна не помічати, що в Україні формується і розвивається первинний ринок праці, передусім у великих містах. Якщо виходити з того, що ринкові перетворення в Україні незворотні, слід чекати цього розширення з таких причин. По-перше, ринковій економіці необхідна могутня банківсько-фінансова інфраструктура, яка лише створюється. А відтак зростає потреба у висококваліфікованих спеціалістах банківської справи, фінансів, страхування ринку, бухгалтерського обліку, оподаткування тощо. По-друге, подальша інтеграція України у світовий економічний простір розвиває потребу у фахівцях із зовнішньоекономічної діяльності, а також у висококваліфікованих спеціалістах різних напрямів діяльності, що володіють іноземними мовами. Крім того, розширюються можливості для роботи українських фахівців за кордоном. По-третє, перехід від економіки загального дефіциту до економіки, де існують проблеми збуту, посилює попит на хороших спеціалістів з маркетингу і збуту. По-четверте, формування прошарку високозабезпечених людей супроводжується розвитком сфери послуг для задоволення їхніх потреб (медицина, освіта, туризм, відпочинок тощо). Через це певна частина висококваліфікованих фахівців сфери послуг можуть одержати стабільну високо оплачувану роботу [3].

За визначенням д-ра екон. наук Д. П. Богині, в перспективі на конкурентоспроможність працівників суттєво впливатиме зрос-

тання інтенсифікації праці й напруженості життя в умовах ринкових відносин. Безумовно, це збільшить навантаження на психіку людини, призведе до стресів. Із поглибленням міжгосподарських і внутрішньогосподарських ринкових зв'язків, розширення міждержавних інтеграційних відносин виникнуть і діятимуть складніші соціально-економічні закономірності. Так, із упровадженням ринкових відносин посилюється орієнтація людини на виключно (або переважно) матеріальний дохід, але у більшості випадків він може підвищитись за рахунок напруженості праці. Однак напруженість (або, навпаки, комфортність) праці і матеріальний добробут є, попри взаємозв'язок, відносно самостійними цінностями людини, а орієнтації на них розмаїто «переплітаються» у трудовому колективі ринкового типу.

Подальше розширення ринкових зв'язків у економіці впливатиме на конкурентоспроможність тих працівників, хто зорієнтований водночас на заробіток і високу напруженість праці. Лише про цей соціально-психологічний тип людей можна впевнено говорити, що вони готові (це не означає підготовлені) до праці. Тому варто потурбуватися про психологічну підготовку суспільства, а також необхідну адаптацію окремих регіонів країни до проблем в умовах ринкової економіки [1].

Таким чином, проблема конкурентоспроможності робочої сили поки не стала приводом реальної турботи для більшості працівників і роботодавців. Це зберігатиметься доти, поки на макро- і мікрорівні не буде усвідомлено: низькою оплатою праці не можна створити конкурентоспроможного працівника і конкурентоспроможну державу. Однак активізація трудової ментальності залежатиме від усвідомлення реальної цінності винагороди за працю залежно від її кількості, якості і складності.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Богиня Д. П.* Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 6. — С. 3—8.
2. *Семикіна М.* Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 6. — С. 8—11.
3. *Грішнова О., Смолівик П.* Освіта й професійна мобільність як чинники конкурентоздатності робочої сили // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 1. — С. 3—8.
4. Перший квартал підтвердив сталі тенденції до соціально-економічного зростання // Урядовий кур'єр. — 19.04.2001.