

Л.Д. Гармидер
г. Днепропетровск

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВЫХ РЫНКОВ НА ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

І. Введение. Современное мировое хозяйство характеризуется особенно высокими темпами роста международной торговли, наличием развитых форм обмена товарами, капиталами, услугами, информацией. Одним из важнейших процессов в рамках мировой глобализации, влияющим на ход и результаты глобализации, является развитие мирового рынка труда. Украина, перестраивающая свою экономику, вынуждена искать пути интеграции своей экономики в мировую систему хозяйствования, определять свой статус, место своей экономики в современном мире и выработать на этой основе

соответствующую линию поведения. Определяющее значение при этом имеет интегрирование в мировые рынки ресурсов [4].

ІІ. Постановка задачи. Присутствие Украины на ресурсных рынках значимо не только для самой Украины, но и для международного сообщества. Активизируя использование главного ресурсного преимущества, можно реализовать национальные интересы страны и интересы национальных компаний на перспективных для Украины мировых рынках. У Украины свои специфические факторы для динамичного роста, совершенно другие, чем

у США и Европы — это природные ресурсы и земля. Но реализовать потенциал этих факторов непросто, поскольку в Украине не задействован и не используется эффективно главный фактор — человеческий потенциал. Существенно сказывается влияние тех процессов, которые усложняют ситуацию на рынке труда Украины. К тому же, ситуация и на мировых рынках ресурсов остается напряженной. В этих условиях требуется углубленный анализ влияния глобализации на развитие национального рынка труда. У истоков теории глобализации находится учение о международном разделении труда А. Смита, теория затраченного труда Д. Риккардо, идеи об обеспеченности населения планеты продовольствием Т. Мальтуса, теория факторов производства и положение о наличии эквивалентного обмена на рынке трудовых ресурсов неоклассического направления в науке. В трудах К. Маркса впервые разграничены потенциальные и функциональные особенности способностей к труду, которые наполнены материально-вещественным и социально-экономическим содержанием.

В свое время тенденции глобализации, как проявление империалистической экспансии, были глубоко исследованы учеными и политиками: Р. Гильфердингом, А. Бебелем, В. Лениным, К. Каутским, Д. Менделеевым, В. Железновым. В работах Д. Львова, В. Колодко, Т. Крауса, Х. Радичи, О. Черковца, А. Бузгалина, Ю. Тютюник, А. Лилова, М. Костельса, А. Колганова, Г. Семановой, О. Иншакова, Е. Иншаковой и др. Во всей совокупности суждений и взглядов на процессы глобализации в экономической литературе сейчас исследователи четко выделяют два больших направления. Сторонники первого направления стремятся рассматривать действия каждого национального государства в ответ на объективные вызовы глобализации. Сторонники второго направления, напротив, пытаются на основе собственного субъективного толкования сути процессов глобализации вывести некую новую идеологию доминирования (одной страны, узкой группы стран, приверженцев одного образа жизни) в мировом масштабе. Сейчас отчетливо выделяется и третье направление в исследовании процессов глобализации. Сторонники этого направления пытаются осмыслить совершающиеся в мире процессы с учетом происходящей системной трансформации постсоциалистических стран.

Вместе с тем остаются далеко неизученными проблемы, касающиеся глобализации отдельных сфер мировой экономики. Это относится к развитию ресурсных рынков и, прежде всего, рынка труда. Трансформация украинской экономики оживила исследовательский интерес к теории трудовых отношений. В Украине большой вклад в разработку данной проблематики внесли Бандур С. И., Богиня Д. П., Багрова И. В., Герасимчук В. И., Долишний М. И., Либанова Е. М., Лукинов И. И., Оникиенко В. В., Петюх В. Н., Петрова И. Л., Пирожков С. И. и др. Вместе с тем многие вопросы, касающиеся рынка труда, еще не изучены. Экономической науке предстоит выяснить основные закономерности глобального рынка труда [2]. Нуждается в теоретическом обосновании вопрос об особенностях этого процесса, о влиянии глобализации на национальный рынок труда.

Целью статьи является теоретическое обоснование влияния глобализации мировых рынков на функциони-

рование и развитие рынка труда Украины в трансформационный период, а также определение направлений совершенствования институционального регулирования рынка труда в условиях вступления Украины в глобализационные процессы.

III. Результаты. Особенности функционирования рынка труда в Украине характеризуются тем, что становление рыночных отношений сопровождается возникновением ряда проблем:

- сверхзанятость населения (из-за неэффективности использования трудового потенциала) на фоне скрытой безработицы, достигавшей, по разным оценкам, 10–30 % работающих;

- значительное количество вакансий (около 170 тыс.) при дефиците рабочей силы по ряду профессий, определявшемся недостатками подготовки, отсутствием трудовой мобильности, необходимой для адаптации к меняющимся производственным условиям;

- последовательное уменьшение доли квалифицированных работников (с 19,3 % в 1994 г. до 13,1 % в 2003 г.)¹
- неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны;

- существование неофициальных форм занятости (теневой рынок труда).

Важнейший фактор, обостряющий данные проблемы — обесценение труда. В 2006 г. заработная плата составляла 43,2 % получаемых денежных доходов². За последние 10 лет доля заработной платы в ВВП Украины снизилась с 53,1 % до 26 % (официальная заработная плата) или до 46,8 % (с учетом теневой заработной платы, рассчитанной Госкомстатом), тогда как в большинстве развитых стран эта доля составляет около 60 %.³ Статистические данные по Украине показывают тенденции в оплате труда прямо противоположные тем, которые характерны для развитого рынка труда. На протяжении 2007 г. минимальный уровень оплаты труда постепенно повышался с 400 грн. в январе до 460 грн. в декабре. Однако, в Украине он значительно ниже соответствующих стандартов стран ЕС и составляет 63 евро (см. рис. 1). Например, среди стран, которые недавно присоединились к ЕС уровень минимальной заработной платы в декабре 2007 г. составил от 92 евро в Болгарии до 288 — в Чехии.

Если сравнить уровень заработков в государственном и частном секторах, то они, как правило, не на пользу государственного (с разницей в 20 %). Неблагополучие в нашей системе оплаты труда видно также из соотношения минимальной и максимальной зарплаты (1:12), в то время как в развитых странах Европы оно равняется 1:3 или 1:4. Ниже минимального размера получают заработную плату 15 %, а ниже прожиточного минимума — 32 % работающих⁴.

¹ О.Симончук Робітничий клас: динаміка структури, самоцінок, орієнтацій //Українське суспільство 1994 — 2004. Моніторинг соціальних змін. — К.: Інститут соціології НАН України, 2004.

² Динаміка показників рівня життя населення України у першому кварталі 2007 року. //www.niss.gov.ua — Відділ економічної та соціальної стратегії НІСД

³ Україна. Подолання бідності. // United Nations Development Programmer. Millennium Development Goals Project/

⁴ Н. Гончарук Робота і зарплата: два кити соціального добробуту //Урядовий кур'єр. — 2006. — №36.

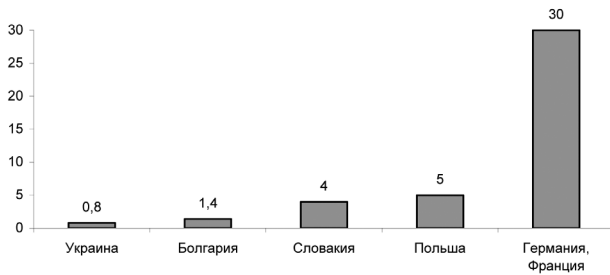


Рис. 1. Почасовая оплата труда в Украине и некоторых странах Евросоюза в 2006 г. (евро) [8]

Об отсутствии в Украине целенаправленной политики доходов свидетельствует их чрезмерная дифференциация у высоко — и низкодоходных групп населения (см. рис. 2).

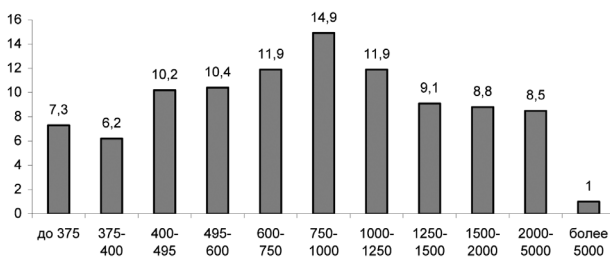


Рис. 2. Распределение работников по размеру заработной платы в сентябре 2006 г.

Наибольшая дифференциация имеет место между рабочими предприятий и руководителями. В ряде случаев разность в уровнях оплаты составляет 30–40 раз, а в среднем разрыв составляет 10–15 раз.

В Украине уровень оплаты труда чрезвычайно низкий и с учетом фактической производительности труда. На один доллар заработной платы украинский средне-статистический рабочий вырабатывает втрое больше конечной продукции, чем аналогичный рабочий в США [8]. Таким образом, сегодня зарплата большинства украинцев не выполняет ни воспроизводственной, ни стимулирующей функции. Кроме того, соотношение общей задолженности по выплате заработной платы к фонду оплаты труда составляет 10,7 %.

Это в значительной мере объясняет некоторые иррациональные с точки зрения теории рынка мотивы формирования предложения труда и спроса на него, что особенно наглядно проявляется в условиях становления многоукладности. Возникновение частного предпринимательского сектора в экономике привело к оттоку рабочей силы из государственного, на долю которого теперь приходится около 40 % занятых. Перераспределение рабочей силы по секторам происходит не только в результате акционирования и приватизации госпредприятий, но и вследствие создания новых структур в сфере малого бизнеса. По данным Госкомстата, количество малых предприятий в 2006 г. сравнительно с 2005 годом увеличилось на 4,1 %, с 2000 г. — на 35,4 %, а с 1995 г. — в 3,1 раза. В результате происходящих сдвигов накопленный в производственной сфере капитал стал активно изыматься из нее и перераспределяться в непроизводственную — торговлю, посредническую дея-

тельность и т. п. На фоне сокращения кадрового потенциала в промышленности, строительстве, торговле, материально-техническом снабжении и науке численность управленцев и занятых в кредитной и страховой сферах постоянно увеличивается. Говоря о новых факторах, влияющих на рынок труда, нельзя не коснуться темы социального партнерства. С сожалением приходится признать, что существующий механизм согласования интересов на рынке труда мало напоминает классический трипартизм, зато отчетливо проявляется его односторонняя монополизация работодателем, сопровождающаяся ростом социальной незащищенности граждан и социальной напряженности в обществе.

В экономическом аспекте низкие доходы и ограниченное потребление подавляющего большинства населения не стимулируют расширения и модернизации национального производства, не оказывают содействие экономическому росту. И, как следствие — глобальное движение рабочей силы [5]. В соответствии с официальными данными, за границей работают почти 34 тыс. граждан Украины. Из них 34,3 % — с высшим образованием. По неофициальным данным, за границей работают около 4 млн. человек. По разным оценкам, в результате трудовой миграции в 90-ые годы Украина потеряла 15–20 % интеллектуального потенциала. Согласно результатам мониторингового социологического опроса о процессе глобализации Украина выполняет функции донора дешевой рабочей силы для европейского и других рынков труда (39,8 %)⁵. Следствие — невозможность создания в дальнейшем конкурентных преимуществ национальной экономики и отставание, а со временем и исчезновение отраслей, которые формируют экономическую безопасность государства [1]. С другой стороны, на рынок труда в Украине давит приток мигрантов из нестабильных регионов Африки и Азии, поскольку их устраивают даже наши мизерные социальные гарантии. Как следствие — дальнейшее расширение объемов неформальной и «теневой» занятости.

Украина связывает перспективы своего дальнейшего развития с вхождением в европейские структуры. Поэтому необходимо придерживаться соответствующих европейских стандартов в социальной сфере. Для этого необходимо тщательно проанализировать мировой опыт функционирования систем социальной защиты в наиболее развитых странах мира. Например, если раньше, до вступления Швеции в ЕС, профсоюзам в основном удавалось противостоять попыткам ТНК вводить на своих предприятиях в этой стране среднеевропейские социальные стандарты, то теперь предпочтение все чаще отдается социальным директивам ЕС [3].

В то же время в условиях глобализации экономики существенным образом возрастает значение человеческого потенциала, поскольку человек является основным носителем знаний, технологий, информации, опыта, важнейшим фактором конкурентоспособности страны. В нынешних условиях работники просто вынуждены постоянно учиться и переучиваться. По данным министерства

⁵ І. Прибиткова. Трудові мігранти в соціальній ієрархії українського суспільства: статусні позиції, цінності, життєві стратегії, стиль та спосіб життя // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2003. — № 1. — С. 109–124.

труда США, около 70 % американских компаний использовали в конце 90-х годов какие-либо формы профессиональной подготовки, среди крупных компаний таких — 95 %. В целях максимальной реализации возросшего образовательного и квалификационного потенциала разрабатывались программы наделения работников производственными активами предприятий, участие в распределении доходов. По данным Национального центра собственности работников, в начале 2000 г. в США насчитывалось около 10 тыс. компаний, где работники владели частью акционерного капитала. Всего в таких программах (наиболее известны ЭСОП — Employee Stock Ownership Plans, хотя есть и другие), по разным оценкам, участвует от 7 до 10 млн. работников [7].

В условиях стабильного экономического роста и увеличивающегося спроса на рабочую силу, прежде всего высококвалифицированную, система оплаты труда в США претерпевает серьезные изменения. Как отмечают эксперты консультативной компании «Хьюетт Ассошиэйтс», почти 70 % всех американских компаний предлагают своим сотрудникам опционы по покупке акций, различные бонусы и социальные льготы, что позволяет удерживать наиболее подготовленную и квалифицированную рабочую силу.

Представляется необходимым выделить еще одну тенденцию, позволяющую учитывать возможности современных технологий и сокращать издержки на рабочую силу: распространение нетрадиционных графиков труда. Таким образом, общее число «нетрадиционных» работников достигает около 10 % рабочей силы, а по прогнозу Бюро трудовой статистики министерства труда США, их число должно возрасти к 2006 г. на 50 %. Кроме того, в США насчитывается 17 % занятых (22 млн. человек), работающих по графику неполной рабочей недели, т. е. менее 35 часов, а также 5,2 % работников (7 млн. человек), имеющих более одной работы, т. е. совместителей [7].

США, проводя политику по привлечению высококвалифицированных кадров, и сегодня остаются общепризнанным центром притяжения профессионалов. По оценкам различных специалистов, за период с 1965 по 1990 гг. Соединенные Штаты сэкономили на образовании и научной деятельности не менее 15 млрд. долларов. Как правило, иностранные рабочие, особенно это относится к выходцам из стран Востока, используются в тех сферах и отраслях, где велика доля ручного труда, а работа считается не престижной или оплачивается по низким расценкам. Во Франции, например, половина всех иммигрантов занята в обрабатывающей промышленности и торговле, а в Германии три пятых иностранных рабочих трудились в обрабатывающей промышленности.

Глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуют равенству возможностей в социально-трудовых отношениях. Негативные последствия глобализации поддерживают устойчивый интерес к использованию в социально-экономической деятельности и социально-трудовых отношениях политики трудового протекционизма — защиты национальных рынков труда [4]. Трудовой протекционизм — это всегда синтез и следствие политического, экономического, технологического, финансового и товарного

протекционизмов. В набор их методов входят, к примеру, такие известные регуляторы, как квотирование и лицензирование импорта, выбор путей технологического развития, целенаправленная «трудовая» экспертиза международных технологических и экономических проектов, регулирование валютных курсов и т. д., которые в конечном счете направлены на защиту рабочих мест на национальном рынке труда. На национальных рынках труда используются и «свои» специфические методы защиты: административное ограничение притока иностранной рабочей силы, регулирование цены рабочей силы на национальном рынке труда и т. д. Трудовой протекционизм имеет различные формы и методы реализации. Он может выступать в качестве цели (и результата) соответствующей «оборонительной» финансовой, технологической, промышленной и товарной политики. С нашей точки зрения, можно говорить о ряде общеэкономических принципов, которые способствовали бы защите национального рынка труда Украины в условиях открытия ее экономики [6].

IV. Выводы. Рынок труда Украины, его состояние, структура, динамика движения меняются под влиянием глобализации мирохозяйственных связей. В Украине формируется новая структура распределения трудового потенциала по видам занятости, совершаются отраслевые структурные сдвиги на рынке труда, намечается переход к новому типу занятости, соответствующему постиндустриальной стадии развития и связанному с сокращением занятых в сфере материального производства и повышением доли занятых в отраслях производственной и социальной инфраструктуры. Но это сокращение не сопровождается ростом производительности труда, что противоречит мировым тенденциям интеграции в постиндустриальную экономику. Украина превратилась в страну массовой эмиграции и потеряла треть своего научного потенциала. Вместе с тем, в результате включения Украины в глобальную миросистему возникают и позитивные последствия на рынке труда, во-первых, на основе мобильности трудовых ресурсов снижается острота проблемы углубления отраслевых сдвигов в структуре занятости; во-вторых, появляется возможность снятия проблемы увеличения региональных диспропорций в развитии самого рынка труда в связи с ускорением развития национальной экономики; в-третьих, формируются условия активного участия государственных институтов в организации его функционирования. На наш взгляд, государственное регулирование рынка труда Украины должно осуществляться с помощью следующих инструментов:

- институт регулирования внешней трудовой миграции;
- институт гражданства;
- институт заработной платы;
- институт минимальной заработной платы;
- институт социального партнерства.

На основе решения этих проблем будут созданы объективные предпосылки и резерв времени для становления и развития в Украине социально-трудовых отношений, отвечающих ее новому социально-экономическому облику.

Література

1. Анілівська Г. Інтеграція України у світове господарство. // Фінанси України. — 2003. — №10. — С. 14–20.

2. Інтеграція України у міжнародний ринок праці: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.05.01 / О. М. Леонтенко; Київ. нац. екон. ун-т. — К., 1999. — 19 с.
3. Можжев В. Совместима ли «шведская модель» с глобализацией и евроинтеграцией? //Человек и труд. — 2001. — № 4. — С. 30–33.
4. Новицький В. Регулятивні стратегії відкритих систем і глобальна конкуренція за ресурси // Економіка України. — 2007. — №7. — С. 4–14.
5. Ринок праці України та його міграційний потенціал: суспільний портрет за результатами соціологічних досліджень. Електронна стаття — [<http://www.kobza.com.ua>].
6. Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004–2015 роки «Шляхом європейської інтеграції» /Авт. Колектив: А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін. — К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. — 416 с.
7. Супян В. США: сфера труда на пороге XXI века // Человек и труд. — 2001. — № 1. — С. 60–64.
8. Щодо пріоритетних напрямів реформування заробітної плати в Україні. //niss.gov.ua — Відділ економічної та соціальної стратегії НІСД.