



УДК 339.13.017

*Л.С. ЛІСОГОР,
доктор економічних наук,
завідувач відділу Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України*

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ

Посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки, стратегія набуття членства в світових і регіональних угрупованнях обумовлюють необхідність забезпечення стійких конкурентних переваг у ході конкурентної боротьби. Результативність реалізації конкурентних переваг національного ринку праці у системі міжнародного розподілу праці залежить від ефективності внутрішньої конкурентної політики, співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, якості та конкурентоспроможності робочої сили, розвиненості ринкової інфраструктури. Відповідно, поступово актуалізуються проблеми, пов'язані із забезпеченням ефективності конкурентних процесів, передусім, формування конкурентного середовища на ринку праці.

Проблемам розвитку конкурентних відносин у сфері праці приділяється достатньо уваги з боку провідних зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, вагомим є внесок таких зарубіжних вчених, як П.Агіон, М.Портер, Г.Стендінг у дослідження специфіки феномену конкуренції, розвиток концепції ринку праці, а також російських – І. Бушмаріна, М. Бухалкова, В. Іноземцевої, Р. Капелюшникова. Серед вітчизняних науковців слід відзначити праці Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Кравченко І.С., Краснова Ю.М., Лібанової Е.М., Петрової І.Л., Петюха В.М., Семикіної М.В., Цимбала О.І. Однак деякі аспекти розвитку конкуренції, пов'язані зі специфікою формування конкурентного середовища на ринку праці, дотепер залишаються недостатньо дослідженими. Саме тому **метою** представленої статті є дослідження чинників формування конкурентного середовища на ринку праці в умовах ринково орієнтованого розвитку України, визначення реалій та перспектив розвитку цього процесу за збереження інерційного сценарію розвитку національного ринку праці.

Формування інституціональної структури конкурентного середовища на ринку праці трансформаційної економіки ускладнюється суперечностями між формальними та неформальними інститутами, наявністю бар'єрів економічного та позаекономічного характеру, що уповільнюють розвиток конкуренції та призводять до появи квазімонополій на ринку праці.

Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці на мікро-, мезо-, макрорівні (внутрішні) та метарівні (зовнішні) обумовлюють інтенсивність та ефективність цього процесу. Класифікувати ці чинники доцільно з визначенням їх пріоритетності,

що передбачає виділення чинників ендогенного та екзогенного впливу залежно від характеру їх впливу на конкурентне середовище. Зокрема, ендогенні чинники, що впливають безпосередньо на конкурентне середовище, мають бути згруповані у макроекономічний, регуляторний та інституційний блоки, тоді як екзогенні чинники, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, можуть бути виділені у зовнішньо-кон'юнктурний блок.

Визначальне значення **макроекономічного впливу** на формування конкурентного середовища на ринку праці обумовлене пріоритетом макроекономічної системи у формуванні попиту на виробничі ресурси, передусім, обсягів робочої сили, необхідної для забезпечення потреб виробництва. Провідне місце у системі чинників макроекономічного рівня займає технологічний чинник розвитку. Рівень технічного забезпечення і технологічного розвитку сфери виробництва та сфери надання послуг виступає економічним підґрунтям для формування вимог до конкурентоспроможності робочої сили, і тому значною мірою визначає характер розвитку конкурентних відносин на ринку праці.

Враховуючи важливість інвестиційної та інноваційної складових для зміцнення технологічної бази виробництва, як екзогенні фактори, що впливають на кон'юнктуру ринку праці, необхідно розглядати індикатори інвестиційно-інноваційної активності на макрорівні. У кінцевому підсумку саме підвищення техногенної застосовуваних технологій, активізація капіталоутворення та впровадження інновацій, поряд з іншими чинниками, має створити фундамент для забезпечення стійкого економічного зростання та поліпшення стану загального конкурентного середовища в економіці.

Разом з тим слід відзначити, що рівень інноваційної активності підприємств в Україні в останні роки значно знизився. Про це свідчить зменшення протягом січня–вересня 2007 р., порівняно з аналогічним періодом 2006 р., частки промислових підприємств, що займалися інноваційною діяльністю – з 9,9% до 8,8% [1, с. 1].

Згідно з положеннями теорії економічних циклів, динаміка реального ВВП відчутно позначається на рівні зайнятості та рівні доходів населення – зокрема, економічні підйоми характеризуються активізацією попиту на ринку праці, а відтак, і збільшенням оплати праці та доходів найманих працівників. Обидва показники – зайнятість та доходи населення – безпосередньо стосуються оцінки і макроекономічної кон'юнктури, і функціонування ринку праці. Рівень зайнятості населення, який, згідно з даними обстеження економічної активності населення, коливався у межах від 56,7% у 2004 до 58,7% у 2007 році [2, с. 59, 146], безпосередньо демонструє макроекономічний рівень попиту на робочу силу та опосередковано – інтенсивність конкуренції на ринку цього виробничого ресурсу. Рівень доходів населення (у реальному вимірі) необхідно розглядати як первинний мотиваційний чинник конкуренції на ринку праці. Він характеризує так звану пасивну конкурентоспроможність робочої сили – поняття, що пов'язане з вимушеністю претендентів конкурувати за робочі місця. Вимушена конкуренція на ринку праці виникає у випадку необхідності отримання людиною коштів для існування за відсутності чи недостатності інших джерел доходів (соціальна допомога, доходи від цінних паперів чи банківських депозитів, спадщина тощо).

Не менш важливим економічним підґрунтям формування конкурентного середовища є **регуляторний вплив держави**, що здійснюється за різними напрямками, але позначається і на умовах та інтенсивності конкуренції робочої сили, і на її конкурентоспроможності. Йдеться про різні складові державного регулювання: політику зайнятості, а також соціальну, гендерну, фіскальну, науково-освітню політику, в рамках яких застосовуються важелі прямого чи опосередкованого впливу на розвиток внутрішнього ринку праці.

Щодо заходів **державної політики зайнятості** необхідно зазначити, що вони можуть як стимулювати ринкову конкуренцію (у разі створення додаткових робочих місць, що вимагають певного освітньо-кваліфікаційного рівня), так і не здійснювати значного впливу на неї (у випадку організації громадських робіт). Проте в цілому достатньо високий рівень зайнятості населення є ознакою того, що посиленої конкурентної боротьби за

робочі місця немає, адже значна частина населення працевлаштована. Це є свідченням того, що конкурентне середовище на ринку праці неагресивне, сприятливе для задоволення пропозиції навіть з боку представників таких „конкурентовразливих” категорій робочої сили, як молодь, пенсіонери, люди з особливими потребами.

Досить показовою характеристикою державної політики зайнятості є оцінка діяльності уряду щодо створення умов для подальшого працевлаштування незайнятого населення, яка, у кінцевому рахунку, сприятиме посиленню конкуренції на внутрішньому ринку праці. Найбільш дієвими заходами на цьому шляху вважаються: перепідготовка або отримання нової професії тими, хто перебуває на обліку у державній службі зайнятості, надання їм кредитів для відкриття власної справи, а також надання дотацій роботодавцям на створення додаткових робочих місць. Зокрема, частка незайнятого населення, охопленого програмами Державного центру зайнятості України щодо підвищення кваліфікації, у загальній чисельності зросла з 38,61% у 2004 році до 68,43% у 2007 році. Натомість, питома вага тих, хто брав участь у програмах професійного навчання вперше, зменшилась майже наполовину – з 18,9% у 2004 році до 9,36% у 2007 році, що свідчить про низьку активність вперше зареєстрованих незайнятих щодо участі у цих програмах [3, с. 15].

Значущі наслідки для розвитку конкурентного середовища на ринку праці має реалізація відповідних заходів *соціальної політики держави*. Адже переважним мотивом пошуків роботи певними категоріями населення (молодь, що навчається, пенсіонери, інваліди) є недостатня величина соціальних трансфертів (стипендій, пенсій). Причому пенсіонери в цьому сенсі характеризуються значно сильнішою мотивацією до вимушеного пошуку роботи на відміну від значної частини молоді, яка перебуває на утриманні батьків, фактично забезпечуючи себе за рахунок одержання так званих приватних трансфертів.

Вихід осіб, які отримують соціальну допомогу по безробіттю, на ринок праці і відповідне посилення ринкової конкуренції безпосередньо залежить від достатності величини цієї допомоги (з погляду задоволення мінімальних споживчих потреб). Незначний розмір соціальної допомоги по безробіттю (порівняно з прожитковим мінімумом) стимулює пошуки роботи офіційно зареєстрованими безробітними, а істотний – веде до виникнення явища „соціального утриманства”. Зважаючи на те, що середній розмір допомоги по безробіттю дотепер залишається незначним (у червні 2008 року він становив 424 грн., що на 49,6% перевищувало рівень, що сформувався у червні місяці попереднього року), можна зробити висновок про відсутність дієвої мотивації до реєстрації у Державному центрі зайнятості з метою отримання доходу протягом достатньо тривалого проміжку часу [3, с. 5].

Вагомий вплив на гостроту конкуренції за вакантні робочі місця справляє і відповідність рівнів оплати праці та забезпечення гідних життєвих стандартів. Проте слід врахувати, що у більшості трансформаційних економік величина прожиткового мінімуму не відповідає фактичному рівню необхідних потреб працездатної людини (для нормального відтворення робочої сили), є значно нижчою за нього, оскільки має, перш за все, бюджетно обумовлений, а не економічно об'єктивний характер. Проблематичність визначення статистичної та експертної оцінки величини прожиткового мінімуму ускладнює вибір адекватних показників ефекту реалізації соціальної політики уряду, що істотно впливає на процес формування конкурентного середовища на ринку праці країни.

Необхідно також зазначити, що рівень соціальних гарантій, які надають працівникам та членам їх родин і роботодавці, і держава, з одного боку, відображає ефективність соціальної політики, а з іншого – виступає мотиваційним чинником конкуренції на ринку праці.

Впродовж останніх років посилена увага урядів багатьох країн приділяється *гендерному аспекту* державного регулювання ринку праці, що узгоджується з відповідною загальносвітовою тенденцією посилення ролі жінок у суспільстві. Адекватне врахування гендерного аспекту при розробці та здійсненні заходів державного регулювання, тобто ефективна реалізація гендерної політики на загально- та міждержавному рівні є сприятливим чинником для економічного зростання та скорочення бідності [4].

Основними складовими гендерної політики, що зумовлюють посилення конкуренції на ринку праці між чоловіками та жінками, слід назвати підвищення професійно-освітнього рівня жінок, сприяння їх працевлаштуванню у випадку безробіття, а також поступове зближення рівнів оплати праці чоловіків і жінок. Зокрема, співвідношення між заробітною платою жінок і чоловіків, яке становило у 2004 році 68,6%, у 2007 році досягло відмітки 72,9%, що свідчить про появу тенденцій до поступового гендерного вирівнювання заробітних плат [5, с. 233].

У достатньо значному переліку напрямів впливу державного регулювання на процес формування конкурентного середовища на ринку праці необхідно виділити **фіскальну політику** держави. Основним результатом її реалізації є „ввімкнення” двох важливих мотиваційних чинників конкуренції на ринку праці, що мають фінансовий характер. Перший з них стосується рівня доходу працівників, який залишається у їх розпорядженні після оподаткування. Надмірний рівень оподаткування найманих працівників ослаблює мотиваційну функцію заробітної плати, що, в свою чергу, дестимулює їх професійне зростання та професійну динаміку з метою досягнення більш високого рівня оплати праці. Це призводить до незацікавленості осіб у збереженні чи зміцненні власних конкурентних позицій на ринку праці, знижує агресивність конкурентного середовища.

Не менш важливий чинник посилення конкуренції на ринку праці, сформований під впливом заходів державної фіскальної політики і пов'язаний із наповненням фондів соціального забезпечення за рахунок нарахувань на доходи від трудової діяльності фізичних осіб та фонд оплати праці господарюючих суб'єктів. Акумуляція коштів соціальними фондами безпосередньо пов'язана з рівнем пенсійного забезпечення населення, виплатами соціальної допомоги у випадку безробіття, тимчасової непрацездатності чи інвалідності. Рівень соціальних трансфертів значуще впливає на конкурентні мотиви поведінки учасників ринку праці.

Вагомий внесок у розвиток конкурентного середовища на внутрішньому ринку праці держава вносить також і шляхом проведення відповідної **науково-освітньої політики**. Особливої актуальності державне регулювання в сфері освіти та науки набуває у контексті переходу багатьох країн до концепції формування економіки знань. На поточному етапі вирішальну роль у забезпеченні сталих темпів економічного зростання відіграє такий ресурс, як людський капітал, а відтак, надзвичайно важливими для розвитку економіки загалом і ринку праці зокрема виявляються заходи держави щодо його формування. Здобуття високого освітнього рівня, постійне удосконалення професійних навичок, накопичення творчого потенціалу — це основні компоненти створення людського капіталу та зростання конкурентоспроможності робочої сили в сучасних ринкових умовах.

Одним з пріоритетних чинників впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці є інституційні перетворення. Адже саме глибока інституціональна трансформація забезпечує створення нового формату національної економіки та нових інституцій суспільного розвитку, а також закладає важливі підвалини сталого економічного розвитку у тривалій перспективі [6, с. 156].

Інституціональні зміни, пов'язані з процесами роздержавлення та приватизації, розвитком малого бізнесу, удосконаленням законодавчо-правової бази, створенням системи трипартизму тощо, настільки значуще впливають на розвиток конкурентного середовища на національному ринку праці, що їх важко переоцінити. Фактично йдеться як про формування ринкової інфраструктури, що передбачає зміну засад функціонування та структури ринку праці (перехід на ринкові засади, структурна переорієнтація відповідно до вимог економічної кон'юнктури), так і про зміну його якісних і кількісних параметрів, а також змістової трансформації категорії робочої сили та набуття нового змісту взаємовідносин держави, роботодавців і найманих працівників.

За гострої ринкової конкуренції на підприємствах приватної та акціонерної форм власності, фірмах з іноземним капіталом, які поступово запроваджують західні системи управлінського менеджменту, орієнтовані на використання сучасних високоефективних методів добору та управління кадрами, пред'являються більш високі вимоги до найманих працівників, та, відповідно, пропонується більш високий рівень оплати праці.

Систематичне розширення та удосконалення вітчизняної законодавчої бази у сфері регулювання соціально-трудових відносин – це ще одна з підвалин формування повноцінного конкурентного середовища на ринку праці, що дає можливість застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці виступає одним з ключових критеріїв розвиненості його конкурентного середовища, оскільки визначальним чином позначається на сталості та ефективності функціонування і самого ринку, і мотиваційних механізмів підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Створення відповідного законодавчого підґрунтя також має розглядатися як передумова розвитку такого важливого інституту соціальної взаємодії найманих працівників, роботодавців та держави, як система соціального діалогу. Укладення колективних трудових договорів, контроль за їх дотриманням, вирішення спірних питань у рамках діяльності Національної служби посередництва і примирення – необхідні складові розвитку вітчизняного ринку праці та гармонізації інтересів його учасників, а отже – створення сприятливих умов для цивілізованих форм ринкової конкуренції поміж ними. Разом з тим виникнення трудових конфліктів на будь-якому рівні – галузевому, виробничому, територіальному – свідчить про недосконалість наявного в країні законодавчого поля чи неврегульованість його окремих сегментів, що стосуються трудової діяльності, а також недостатній ступінь розвитку вітчизняної системи соціального діалогу, що негативно позначається на конкуренції робочої сили на ринку праці.

Деструктивним чинником впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці є збереження практики утворення заборгованості з виплат заробітної плати та примусове надання працівникам адміністративних відпусток. У кінцевому підсумку, це може призводити до збільшення масштабів прихованого безробіття та ослаблення мотиваційної функції оплати праці, що обумовлює зниження рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Дія **зовнішньо-кон'юнктурного чинника** впливу на формування конкурентного середовища проявляється через взаємодію з ринками праці інших країн, міграційні процеси, оскільки притік іноземної робочої сили на внутрішній ринок посилює інтенсивність конкуренції на ньому, тоді як відплив вітчизняних працівників за кордон знижує її. Разом з тим відплив висококваліфікованих працівників за кордон суттєво погіршує якість людського капіталу країни внаслідок зміни пропорцій висококваліфікованої та низькокваліфікованої праці в його структурі. Водночас в умовах глобалізації світового економічного простору зайнятість на робочих місцях, що потребують високого рівня кваліфікації, забезпечує набуття робочою силою певних навиків та досвіду організації праці, які, при поверненні в Україну, можуть бути реалізовані на практиці. У подальшому збільшення кількості працівників, ознайомлених з вимогами до трудової діяльності в економічно розвинених країнах, сприятиме поступовому підвищенню рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

Загалом, усі вищезазвані чинники впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці, безвідносно до напрямів їхнього впливу (макроекономічного, регуляторного, інституційного або зовнішньо-кон'юнктурного), суттєво впливають на конкурентні відносини, які виникають між суб'єктами ринку праці в ході суперництва з приводу реалізації власних економічних інтересів, забезпечення можливостей їх вільного доступу до участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів.

Аналіз розвитку конкурентних відносин на ринку праці ринково орієнтованої економіки України неможливий без врахування іманентних цьому типу ринку рис. У першу чергу, це стосується оцінки нормативної відповідності характеристик ринку праці перехідної економіки та „класичного” ринку, зокрема, умов формування ринку (макроекономічних, регуляторних, інституціональних, зовнішньо-кон’юнктурних тощо), ціни товару (заробітної плати), уніфікованості та якості товару (поширеності висококваліфікованої робочої сили), інтенсивності конкуренції (навантаження на вакантне робоче місце), співвідношення попиту та пропозиції (вакансії та безробітні), інфраструктури ринку (результативність діяльності служб зайнятості, кадрових агентств, закладів освіти та перепідготовки тощо).

Серед основних ознак (характеристик) внутрішнього ринку праці та його конкурентного середовища, а також відповідних статистичних індикаторів необхідно зазначити насамперед:

- ємність ринку (чисельність економічно активного населення; попит на робочу силу; пропозиція робочої сили);
- інтенсивність конкуренції на ринку праці (рівень безробіття за методологією МОП; навантаження на одне вільне робоче місце; тривалість пошуку роботи (місяців));
- ступінь відкритості ринку праці (частка іноземців, які працюють в Україні, у середньообліковій кількості штатних працівників);
- висота бар’єрів для входження молоді на ринок праці (питома вага чисельності непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та ВНЗ I–IV рівнів акредитації в загальній чисельності економічно активного населення; кількість осіб, які навчалися у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, в розрахунку на 10 тис. населення; частка витрат на освіту та дошкільне виховання у сукупних витратах домогосподарств);
- розвиненість інфраструктури ринку праці (співвідношення працевлаштованих державними службами зайнятості та чисельності знятих з обліку без працевлаштування; частка тривало безробітних у загальній чисельності офіційно зареєстрованих безробітних).

Кожен з відібраних показників, що описують вплив макроекономічних, регуляторних, інституціональних і зовнішньо-кон’юнктурних чинників, а також безпосередні ознаки конкурентного середовища на ринку праці, тісно взаємопов’язані з об’єктом дослідження. Цей зв’язок може бути прямим чи зворотним, що визначає напрям відповідного впливу на розвиток конкурентного простору на вітчизняному ринку праці, а також засвідчує часткове взаємопогашення негативних і позитивних впливів.

З метою забезпечення адекватності врахування цього при розрахунку інтегрального індикатора розвиненості конкурентного середовища на ринку праці, необхідно розрахувати індикатори стимулюючого та стримуючого впливу на нього (згідно з характером впливу певного локального показника (з числа відібраних) на розвиток конкурентного середовища ринку праці). Доцільним є виокремлення як пріоритетних критеріїв розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці інтенсивність конкуренції робочої сили та забезпечення необхідних умов (законодавчо-правових, соціальних, інституціональних тощо). У цьому разі чинник позитивного (негативного) впливу на ці показники, відповідно, відносять до складу індикатора стимулюючого (стримуючого) впливу на розвиток конкурентного середовища ринку праці [7].

Згідно із запропонованою методикою оцінки індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці, кожен з індикаторів розраховують за такою формулою:

$$I_s = \sum_{j=1}^{30} \Delta_j \omega_{j_i}; \sum \omega_{j_i} = 1; \omega_{j_i} = \omega_i / \sum j_i; j = \overline{1;30}; i = \overline{1;5}; (5.1.)$$

$$I_r = \sum_{k=1}^8 \Delta_k \omega_{k_i}; \sum \omega_{k_i} = 1; \omega_{k_i} = \omega_i / \sum k_i; k = \overline{1;8}; i = \overline{1;3}, (5.2.),$$

де I_s – індикатор стимулюючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці;

I_r – індикатор стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці;

j_i – індекс показника i -ї групи, що входить до складу індикатора стимулюючого впливу на конкурентне середовище на вітчизняному ринку робочої сили;

Δ_j – абсолютний приріст j -го показника за період (рік);

ω_{j_i} – ваговий коефіцієнт для j -го показника i -ї групи;

i – індекс групи показників; показники групуються залежно від того, який напрям впливу на формування та функціонування конкурентного середовища ринку праці або ж його ознаку вони характеризують;

ω_i – ваговий коефіцієнт для i -ї групи показників;

k_i – індекс показника i -ї групи, що входить до складу k -го індикатора стримуючого впливу на конкурентне середовище на ринку праці України;

Δ_k – абсолютний приріст k -го показника за період (рік);

ω_{k_i} – ваговий коефіцієнт для k -го показника i -ї групи.

Логіка визначення вагових коефіцієнтів передбачає надання більшої ваги показникам, які є безпосередніми характеристиками конкурентного середовища вітчизняного ринку праці; показники, що ілюструють вплив того чи іншого чинника на формування ринку праці України та розвиток його конкурентного простору, отримують вагу згідно з ієрархією, за ступенем важливості цих чинників.

У кінцевому підсумку, інтегральний індикатор розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці (I_{int}) визначається за такою формулою:

$$I_{int} = 10 * [I_s - I_r] (1)$$

Різниця індикаторів відповідно стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного простору на ринку праці України демонструє кількісну оцінку переваги сумарного позитивного або негативного впливу на нього.

Динаміка індикаторів відповідно стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці України протягом 2000–2006 рр., визначених за запропонованою методикою, наведена на рис. 1. Кожен з них демонструє сумарний ефект зміни чинників, які позитивно чи негативно діють на формування простору конкурентної взаємодії робочої сили, оцінений з урахуванням вищезазначених вагових коефіцієнтів.

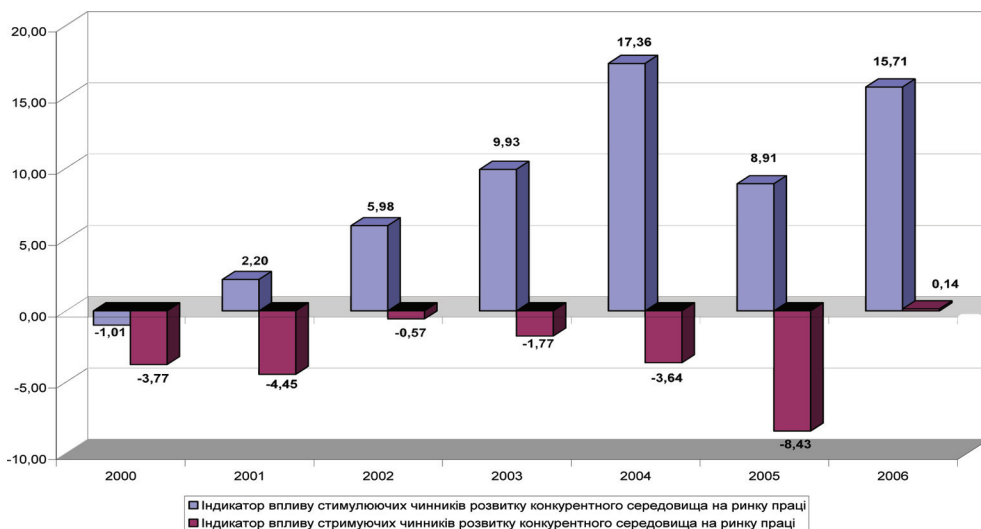


Рис. 1 Динаміка індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці України протягом 2000–2006 рр.

Різниця цих двох індикаторів визначає величину інтегрального індикатора розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці, динаміка якого протягом 2000–2006 років наведена на рис. 2.

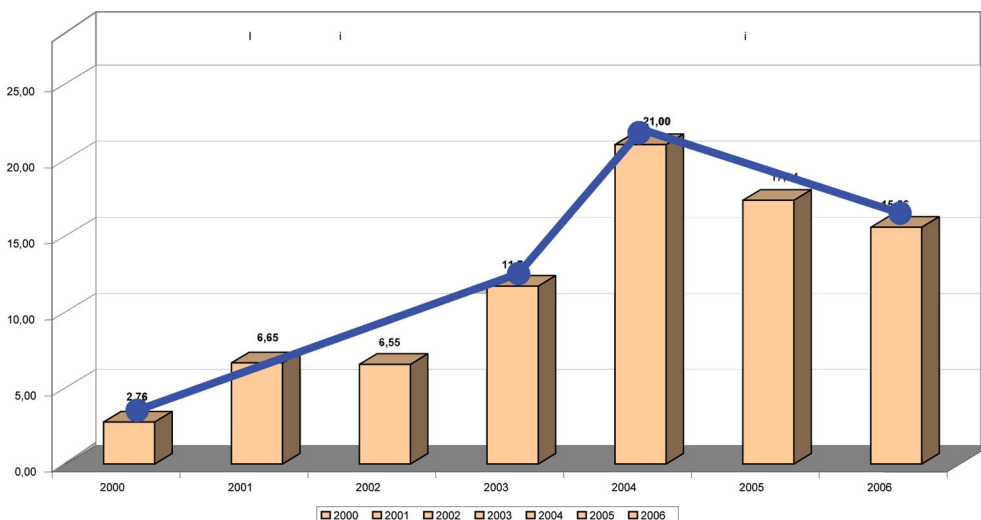


Рис. 2. Динаміка інтегрального індикатора розвитку конкурентного середовища на ринку праці України протягом 2000–2006 рр.

На рис. 2 кожен стовпчик характеризує напрям та величину зміни конкурентного середовища на національному ринку праці протягом певного року. Усі інтегральні інди-

катори за 2000–2006 рр. є додатними величинами, що засвідчує щорічне покращення (позитивні зміни в загальному) конкурентного середовища на вітчизняному ринку праці – отже, протягом останнього періоду розвиток цього ринку був загалом достатньо динамічним і ефективним.

Динаміка індикатора I_{int} свідчить про значну інтенсивність позитивного розвитку конкурентного середовища на вітчизняному ринку праці протягом 2003–2004 рр., що пояснюється вагомим переважанням позитивних імпульсів до конкурентного розвитку над негативними. Окрім того, у 2000 р. була започаткована макроциклічна фаза відновлення економіки після тривалої депресії, і поліпшення багатьох економічних параметрів видається достатньо вагомим лише внаслідок ефекту порівняння з „дном” – фазою макроекономічних коливань, що передувала цьому періоду.

Менш помітна інтенсивність формування конкурентного ринкового середовища протягом 2001–2002 рр. та 2005–2006 рр. обумовлена посиленням дії в цей час чинників стримуючого впливу на нього, та, відповідно, послабленням чинників стимулюючого характеру.

Конкретизуючи зазначене щодо розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці протягом 2000–2006 рр., можна відзначити найбільш суттєві зміни структурних складових I_{int} за цей період. З боку чинників стимулюючої дії найсильніший вплив справляло суттєве зростання реального ВВП (темпи приросту якого коливалися у межах від 5,9% у 2000 р. до 12,1% у 2004, з подальшим зниженням до 2,7% та відносною стабілізацією на рівні 7,1% у 2006 р.); збільшення частки оплати праці в структурі сукупних доходів домогосподарств (з 37,1% у 2000 р. до 48,4% у 2006 р.), зріс рівень мобільності робочої сили (коефіцієнт плинності підвищився з 0,8 у 2000 р. до 0,943 у 2006 р. Додатковий поштовх для розвитку конкурентного простору на ринку праці України дало й те, що протягом цього періоду часу зменшився вплив на нього чинників стримуючого характеру: скоротилася частка працюючих пенсіонерів у загальній чисельності економічно активного населення (на 4,3%), практично не змінилася частка прибуткового податку в обсязі податкових надходжень до консолідованого бюджету країни (17,7%).

Загалом, формування конкурентного середовища на ринку праці обумовлене, насамперед, дією макроекономічних чинників. Зокрема, посилення ділової активності протягом періоду макроекономічної стабілізації та зростання (2002–2004 рр.) зумовило підвищення рівня завантаження виробничих потужностей і використання наявної робочої сили та рівня мобільності робочої сили, що є закономірними характеристиками макроекономічного відновлення. Відбулося задоволення додаткової потреби в робочій силі, зумовленої поліпшенням макроекономічної кон'юнктури, про що свідчить зменшення навантаження на вільне робоче місце – з 17 до 5 осіб. Водночас більш інтенсивною стала дія чинників, які спонукають до підвищення конкурентоспроможності робочої сили: посилення вимог роботодавців до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників (протягом 2000–2006 рр. частка працівників з вищою освітою у середньообліковій чисельності штатних працівників збільшилася з 20,1% до 27,3%, а частка працівників, які підвищили свою кваліфікацію – відповідно, з 6,5 % до 8,6%.

Несприятливі наслідки для розвитку конкурентного середовища на ринку праці України протягом окремих періодів часу (зокрема, фінансове забезпечення активних заходів протидії безробіттю залишалось недостатнім (частка фінансування активних програм зайнятості в загальному обсязі витрат ДФСЗН утримувалася на практично незмінному рівні (14–16%), тоді як витрати на виплату допомоги по безробіттю залишалися майже 49% від загального обсягу витрат). Обмежуючий вплив на розвиток конкурентного середовища протягом означеного періоду часу мала недостатньо висока результативність

функціонування інфраструктури ринку праці України. Зокрема, співвідношення чисельності осіб, працевлаштованих державними службами зайнятості та знятих з обліку без працевлаштування, залишалося практично без змін (коливалося у межах від 47,9% до 55,8%), що недостатньо для забезпечення ефективного функціонування зареєстрованого ринку праці.

Значно впливали на розвиток конкурентного середовища дестимулюючі чинники (зокрема, пов'язані з оподаткуванням трудової діяльності та наданням соціальних трансфертів населенню). Певна частина претендентів на вакантні робочі місця відмовилася від намірів працевлаштування внаслідок того, що Уряд збільшив видатки на соціальний захист населення – їх величина сягнула майже 6% ВВП. Проте зрозуміло, що масштабного ефекту збільшення соціальних трансфертів в Україні, яка й досі має значні показники поширення та глибини бідності та характеризується значними темпами інфляції, не може дати. Водночас перевищення темпами зростання соціальних трансфертів темпів зростання заробітної плати демотивуючим чином впливає на стимулювання трудової активності та зростання темпів продуктивності праці найманих працівників.

Консервація неефективної структури зайнятості призводить, навіть за достатньої гнучкості та рухливості ринку праці, до більш інтенсивної динаміки руху робочої сили порівняно з динамікою створення нових робочих місць. Дотепер для ринково орієнтованої економіки України характерна модель переміщення робочої сили між робочими місцями, значною мірою зумовлена дією факторів, пов'язаних, насамперед, із кількісними змінами з боку пропозиції робочої сили. В той же час дія факторів другої групи, пов'язана з якісними зрушеннями в динаміці переміщень робочої сили між робочими місцями, та обумовлена змінами в структурі попиту на робочу силу, займає підпорядковане, другорядне місце у системі пріоритетів розвитку ринку праці України.

Про це свідчать недостатньо високі темпи створення високотехнологічних, ефективних робочих місць з гідною оплатою підприємствами різних форм власності та збереження значних обсягів низькоефективних робочих місць з невисоким рівнем оплати і несприятливими умовами праці, орієнтованих в основному на малокваліфіковану працю. Одночасне співіснування цих двох різновекторних тенденцій є беззаперечним доказом значної сегментації ринку робочих місць. Збереження значних обсягів потреби у представниках найпростіших професій, заявленої підприємствами енергоємних та експортоорієнтованих галузей, свідчить про збереження пріоритетних позицій уніфікованої, жорстко регламентованої праці, з мінімальним вмістом творчих, креативних елементів у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили.

Таким чином, аналіз формування конкурентного середовища на ринку праці протягом 2000–2006 рр. дає змогу зробити висновки, що на поточний момент основним результатом формування конкурентного середовища вітчизняного ринку праці під дією перелічених чинників стало посилення його агресивності, тобто загострення конкуренції між претендентами на вакантні робочі місця. Хоча навантаження на вільне робоче місце впродовж зазначеного періоду щороку скорочувалося, але основною причиною формування такої тенденції є макроекономічне зростання в країні. Припущення щодо підвищення інтенсивності конкуренції на ринку праці України саме за макрокон'юнктурного поліпшення можна підтвердити тим, що зростання рівнів прийому та вибуття робочої сили можна вважати свідченням її динамічної внутрішньоринкової міграції, викликаній (окрім інших причин – структурно-галузевих, демографічних змін тощо) підвищенням вимог роботодавців щодо конкурентоспроможності найманих працівників.

Практична незмінність середньої тривалості пошуків роботи свідчить про те, що при постійному зростанні потреби в робочій силі, що є відмітною рисою економічного

відновлення, підвищується інтенсивність конкуренції з приводу отримання вакантного робочого місця (за більшістю спеціальностей). Загострення конкуренції на ринку праці для кожного найманого працівника зрештою означає, що його конкурентна позиція на ринку праці стала більш вразливою, і її збереження та зміцнення мотивує до постійного підвищення власної конкурентоспроможності.

Джерела

1. *Інноваційна активність промислових підприємств України у січні–вересні 2007 року* //Експрес-випуск Державного комітету статистики України № 292 від 22.11.2007 р.
2. *Економічна активність населення України 2007* //Стат.збірник./ Державний комітет статистики України: № 09/1- 18/248 від 21.07.2008р. – К.: Держкомстат України, 2008. – 222 с.
3. *Звіти* Державного центру зайнятості України за 2004– 2007 роки. 2-ПН. – 15 с.
4. *Integrating Gender into the World Bank’s Work: A Strategy for Action.* – World Bank. – 2002. <http://web.worldbank.org>
5. *Праця України 2007: Статистичний збірник.* – Державний комітет статистики України: № 09/4-18/ 249 від 21.07.2008 р. – 393 с.
6. *The Global Competitiveness Report.* Geneva, World Economic Forum, WEF Press, 2006. – P. 156.
7. *Лісогор Л.С.* Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія)/Відп. Ред., член-кор. НАН України, д.е.н., проф. Е.М. Лібанова – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – С.139–142.

Анотація. Стаття посвячена аналізу макроекономічних, регуляторних, внешне-кон’юнктурних факторів формування конкурентної середовища на ринку праці, пропонує методическіе підходи к оцєнке індикаторів стимулюючого і сдерживающего впливання на развитие этой среды, определены направления усовершенствования государственной политики относительно повышения конкурентности рынка труда в Украине.

Summary. The article “The Factors of the Formation of Competitive Environment at the Labor Market” is devoted to the analysis of macroeconomic, regulativa and external factors of the formation of competitive environment at the labor market. The methodological approaches to the estimation of indicators of stimulated and destimulated influence at the development of this market, the main trends of improvement of government policy according to the providing of cometitiveness of labor market was propozed.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.07.2008 р.