

ІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В публікації досліджено вплив інтеграційних процесів на динаміку і тенденції світового ринку праці. Узагальнено перспективи вітчизняного ринку праці на основі оцінки та аналізу статистичних даних стану трудового потенціалу України в контексті інтеграції до світового ринку праці. Здійснено критичний аналіз ринку праці при капіталізмі і в соціально-орієнтованій ринковій економіці, встановлено їх переваги та стримуючі фактори.

Ключові слова: ринок праці, робоча сила, зайнятість, безробіття, інтеграція, міжнародні зв'язки.

I. DUMANSKA

Khmelnytsky National University, Khmelnytsky, Ukraine

INTEGRATION OF WORLD LABOUR MARKET IN UKRAINE

This publication investigates the impact of the integration process on the dynamics and trends of the global labour market. Summarizes the prospects of the domestic labour market by assessing and analyzing statistical data state employment potential in the context of Ukraine's integration into the global labour market. On the labour market of Ukraine allocated such important problems as the problem of the competitiveness of the national labour market; reproduction of human potential; issue of labour mobility, gender differentiation of incomes and others. The critical analysis of the labour market under capitalism and the social market economy, set their preferences and constraints. Thus, the global labour market - is an important element of establishing economic relations between the countries. Become an equal partner in the global labour market and a member of the integration of Ukraine only under conditions more efficient use of existing employment potential and ensure its development in accordance with international standards, as it is the primary productive force and underpins the economic competitiveness of each state. To determine strengthen Ukraine's integration interaction needed is a comprehensive and in-depth analysis of the processes taking place in the global labour market.

Keywords: labour market, labour force, employment, unemployment, integration, international relations.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В сучасних умовах світової економіки інтеграція є процесом, який є підґрунтям соціально-економічного розвитку будь-якої країни. Вона сприяє посиленню мобільності робочої сили, інтернаціоналізації соціальних і трудових стандартів життя, інтенсифікації транснаціональних зв'язків, і тим самим прискорює взаємопроникнення й зближення ринків. Інтеграція України до світового ринку праці постає важливою умовою оптимізації національної участі у міжнародному розподілу праці. Стати рівноправним суб'єктом світового ринку праці та учасником інтеграційних процесів Україна зможе лише за умови підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу і забезпечення його розвитку згідно з міжнародними стандартами, оскільки він є головною продуктивною силою та основою забезпечення конкурентоспроможності економіки кожної держави. Разом з тим, для визначення напрямів посилення інтеграційної взаємодії України необхідним є всебічний і глибокий аналіз процесів, що відбуваються на світовому ринку праці.

Аналіз досліджень та публікацій. Суттєвий внесок у дослідження проблем, пов'язаних із визначенням інтеграційних векторів реалізації міжнародного співробітництва і розвитку світового ринку праці, зробили відомі науковці: Б.Баласса, А.Жирицький, Х.Злотник, І.Івахнюк, В.Іонцев, Ю.Макогон, Б.Олін, А.Поручник, Н.Ридванов, Р.Робсон, А.Філіпенко, Е.Хекшер, Р.Цвильов, О.Шнирков та інші.

Питанням трудовикористання і зайнятості в контексті стимулювання освітнього та інноваційного потенціалу, розвитку економіки праці та охорони здоров'я присвячені роботи зарубіжних учених: А.Вуда, П.Кругмана, Р.Лоуренса і українських учених: О.Амоші, І.Бузько, О.Грішнєвої, М.Згуровського, С.Калініної, Н.Лакізи-Сачук, Е.Лібанової, Н.Лук'янченко, В.Пономаренко, Г.Савіної, Л.Федулової, Л.Шевчук, О.Шилець.

Проблеми розвитку трудового потенціалу висвітлені у працях провідних учених України та інших країн світу. Суттєвий внесок у його дослідження зробили зарубіжні учені: Г.Беккер, В.Врублевський, М.Кім, І.Лукінов, М.Магомедов, А.Панкратов, В.Пискунов, Г.Сергійова, Т.Шульц та українські учені: І.Бондар, М.Долішній, С.Злупко, Л.Ільч, О.Левченко, В.Лич, С.Пирожков, В.Приймак, М.Саєнко, С.Цапок, Л.Шаульська та інші.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Поряд із тим, питання удосконалення вітчизняного ринку праці в системі міжнародного розподілу праці не знайшли остаточного вирішення у дослідженнях учених цього напрямку економічної науки, що обумовлює актуальність дослідження.

Постановка завдання. Встановити та дослідити вплив інтеграційних процесів світового ринку праці в Україні з врахуванням моделей капіталістичної та соціально-орієнтованої економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного,

систематичного характеру. Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях [3, с.95–97].

Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили є результатом зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва – капіталу і праці. Підвищення міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною. Попит на іноземну робочу силу почав помітно зростати тоді, коли виник масований експорт приватного виробничого капіталу й почалося створення у всіх країнах підприємств з використанням місцевої робочої сили [2, с.137].

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці – робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників треба відмітити нелегальну робочу силу, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії працівників можна приєднати також «екологічних біженців», котрі через катастрофічні природні умови (наприклад, посуха) змушені покинути свої насаджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах.

Працівники, що пересуваються між країнами нелегально, по суті не мають юридичних і політичних прав. За необхідності приватні компанії легко можуть позбавитись їх, вдаючись до депортації. Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі працевбережувальні технології. Ці підприємства не можуть також за потреби переводити свої капітали у країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять гігантські ТНК.

На сьогодні сформувалися й активно функціонують кілька регіональних ринків праці (Південно- та Північноамериканський, Європейський, Близькосхідний, Африканський), які являють собою арену масових міграційних процесів, усталеного міждержавного обміну трудовими ресурсами [3, с. 100].

До традиційних спонукальних мотивів та причин міжнародної міграції трудових ресурсів належать: різниця в рівнях економічного розвитку окремих країн; нерівномірність у темпах і обсягах нагромадження капіталу на різних ділянках світового господарства; наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати; діяльність ТНК і пов'язана з нею міжнародна мобільність капіталу; масове хронічне безробіття в слаборозвинутих країнах. До цих чинників в останнє десятиріччя долучилися: політична та економічна кризи колишньої соціалістичної системи; поглиблення регіональної та світової економічної інтеграції; зростання попиту з боку лідерів світової економіки на інтелектуальну робочу силу; стрімкий розвиток сучасних засобів зв'язку, комунікацій та транспорту; інформаційний фактор, а також чинники неекономічного характеру: воєнні та релігійні конфлікти, розвал федеративних держав, національні, сімейні та етнічні проблеми [7, с. 40].

Ситуація на ринку праці України характеризується наступним. Найбільшим попитом серед фахівців на заході України користуються торгові представники і менеджери з продажу послуг. Як і раніше, великий попит на страхових і рекламних агентів та ріелторів. Але, на жаль мало хто з працедавців пропонує фіксовані зарплати. Для того, щоб привернути людей, компанії обіцяють фахівцям підвищені відсотки від продажу послуг. Наприклад, менеджерам по залученню індивідуальних клієнтів ПриватБанку за продаж страхового поліса ОСГПО пропонують бонус у розмірі 10%, КАСКО – 15%, страхування майна, особисте страхування – 20%. Крім менеджерів з продажу товарів і послуг, у Львові і Житомирі виріс попит на головних бухгалтерів. Проте вимоги до цих фахівців також посилилися. Майже у всіх компаніях вимагають знання іноземних мов, часто не тільки англійської, але і польської або німецької. До того ж, працювати бухгалтерам часто доводиться без помічників. В той же час претендентів в містах Західної України більше всього серед представників робочих спеціальностей: каменярів, малярів, паркетників і покрівельників.

Циклічна криза не тільки безпосередньо впливає на динаміку зайнятості, а й виступає каталізатором структурних змін у цій сфері, від яких дедалі більше узалежнюється функціонування ринку праці. Основною з таких змін є формування нової стратегії провідних фірм світу у сфері робочої сили. Тепер у центр внутрішньофірмової стратегії ставиться завдання скорочення витрат на робочу силу, які становлять значний і, що найголовніше, зростаючий елемент виробничих витрат. У зв'язку з кризою будівельної галузі багатьом українцям, що виїхали на заробітки до Європи, Києва і Москви, довелося повернутися, але знайти роботу тут не менш проблематично.

Найважче знайти роботу на півдні і в центрі України, зокрема, в Одесі, Миколаєві і Херсоні, Іллічівську, а також невеликих містах цих областей. Унаслідок кризи було звільнено багато співробітників

портів, працівників транспортної галузі і водіїв. Тому саме вони є лідерами серед претендентів в Одеській області [5; 7]. Шукають роботу також представники робочих спеціальностей і інженери, але зростання числа їх резюме не можна назвати масовим, оскільки звільнень в промисловості було меншим, ніж на сході. Більшість підприємств обмежилися лише зниженням зарплат в середньому на 10–20% і фіксацією ставки в гривні.

Ретроспективний огляд вказує на те, що початок становлення ринку праці в незалежній Україні пов'язують із формуванням нормативно-правової бази, що офіційно визначило існування у країні безробіття. Сфера зайнятості була деформованою та визначалася відсутністю адекватних сучасним реаліям державних та правових інститутів ринку праці та гнучкої системи оплати праці, низьким рівнем мобільності робочої сили. З одного боку, для людей відкрилися нові можливості для самореалізації, з іншого – з'явилися нові проблеми, пов'язані з різкими змінами попиту на робочу силу, появою безробіття.

Однією з найважливіших проблем на ринку праці України є безробіття. Ця проблема гостро постала в Україні після невдалих спроб реалізувати економічні реформи. В постсоціалістичних країнах Центральної і Східної Європи рівень безробіття сягнув одразу понад 10% робочої сили впродовж перших років економічних перетворень; проте в Україні він зростав спочатку повільно: починаючи з 1991-го до 1995 рр. він дістав відмітки 0,5%; продовжував збільшуватися з 2,3% у 1997р. до 4,5% у 1999р. [8]. Найбільший рівень безробіття зареєстровано в 2004 р. (5,6%). З 2004 р. спостерігається тенденція до зменшення безробіття. Динаміка чисельності безробітних та рівень зареєстрованого безробіття в Україні впродовж 2004–2013 рр. представлені у табл.1.

Таблиця 1

Динаміка чисельності безробітного населення в Україні впродовж 2004–2013 рр. [5; 7]

Роки	Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості			Безробітне населення (за методологією МОП)			
	в середньому, тис. осіб	у % до		у віці 15-70 років		працездатного віку	
		економічно активного населення працездатного віку	населення працездатного віку	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2004	1178,7	5,6	4,2	2 655,8	11,6	2 630,0	12,4
2005	1063,2	5,1	3,8	2 455,0	10,9	2 440,3	11,7
2006	1028,1	5,0	3,7	2 140,7	9,6	2 128,6	10,3
2007	1024,2	5,0	3,6	2 008,0	9,1	1 994,0	9,7
2008	975,5	4,7	3,5	1 906,7	8,6	1 888,2	9,2
2009	891,9	4,4	3,2	1 600,8	7,2	1 595,2	7,8
2010	784,5	3,8	2,8	1 515,0	6,8	1 513,7	7,4
2011	673,1	3,3	2,4	1 417,6	6,4	1 416,7	6,9
2012	596,0	2,9	2,1	1 425,1	6,4	1 424,0	6,9
2013	693,1	3,4	2,5	1 958,8	8,8	1 956,6	9,6

Рівень безробіття в середньому (за методологією МОП) стрімко збільшився до 9,9% у першому півріччі 2012 р. [8]. Кількість зареєстрованих безробітних у лютому 2013 р. досягла 530,3 тис. осіб, а у серпні 2013 р. – 396,4 тис. осіб, або 20% всіх безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП.

На допомогу по безробіттю із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в серпні 2013 р. було витрачено 229,3 млн грн. Допомогу по безробіттю отримували 71,6% осіб, які мали статус безробітного [5]. На ринку праці України існує значна міжрегіональна диференціація зареєстрованого безробіття. Так, найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався в Житомирській області, а найнижчий – у м. Києві. Крім того, негативною рисою ринку праці України є вимушена неповна зайнятість або приховане безробіття.

На ринку праці України також можна виділити такі актуальні проблеми як: проблема конкурентоспроможності національного ринку праці; відтворення людського потенціалу; проблема мобільності робочої сили, гендерної диференціації доходів населення та інші [4, с. 60].

Слід зазначити, що ефективність праці залежить, у першу чергу, від рівня оплати праці, який повинен відповідати кваліфікації і творчому внеску працівника в роботу підприємства. Аналіз основних джерел доходів населення показує, що заробітна плата займає 44% в їхній структурі, соціальна допомога та інші одержані поточні трансферти – 37,5%; доходи від підприємницької діяльності і самозайнятості – 15,2%; доходи, одержані від власності – 3,3% [5]. Таким чином, вагомою складовою доходів населення України залишається заробітна плата.

Для підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці необхідно змінювати ставлення до людини, систему підготовки професіоналів. Покращення якості освіти – це комплекс заходів, що розвивається разом з динамічними змінами у світі. У Національній стратегії розвитку «Україна-2015» зазначено, що лідерами стають ті країни, якікладають найважливіші інвестиції – інвестиції у людський капітал. Забезпечення конкурентоспроможності освіти сьогодні потребує: перегляду кількості і структури закладів вищої освіти, а також навчальних напрямів і спеціальностей, приведення їх у відповідність до потреб економічного розвитку; створення умов для реалізації принципу автономності вищих навчальних закладів; введення моніторингу якості освіти; забезпечення прямого зв'язку між сферою освіти та ринком праці. Окрім удосконалення системи освіти, важливе значення має професійне навчання кадрів на виробництві. Таким чином, підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці – це комплексна проблема, вирішення якої залежить від державного регулювання цих складних процесів.

Трансформація в європейських країнах капіталістичної моделі ринкового господарювання в соціально-орієнтовану ринкову економіку зумовлює істотні зміни в структурі і механізмі функціонування національних, загальноєвропейського та світового ринків праці. Провідною ланкою цих змін виступає перетворення в розвинутих країнах у все більших масштабах людського фактора з об'єкта жорсткої економії капіталу на об'єкт його найбільш прибуткового інвестування [6, с. 188]. Усе це вимагає адекватного посилення і розширення сфери застосування гуманізації кадрового менеджменту на всіх стадіях і етапах розширеного відтворення людського капіталу у всіх сферах суспільного життя, які обслуговують ці процеси і, насамперед, у сфері підготовки та ефективного використання кадрів нової генерації.

У структурах і механізмах функціонування і розвитку ринку праці при капіталізмі і в соціально-орієнтованій ринковій економіці, що формуються на їх основі еволюційним шляхом під зростаючим впливом світової науково-технічної революції, все більш чітко проявляються не тільки кількісні, але і принципові якісні відмінності. У капіталістичній моделі ринку праці ми бачимо три структурні рівні (компоненти), а в моделі, притаманній соціально-орієнтованій ринковій економіці, з'являється якісно новий, четвертий рівень структури ринку праці із принципово новою конкретно історичною сутністю ринкових відносин. Людський фактор у цьому компоненті функціонує вже не як об'єкт жорсткої економії капіталу, а як об'єкт самого прибуткового його інвестування, при цьому не тільки для роботодавця, але й для самого працівника, держави і суспільства в цілому як засіб реалізації їх спільної трієдиної мети – забезпечення конкурентної переваги (працівнику на ринку праці, роботодавцю на вибраному сегменті ведення бізнесу, а державі і суспільству в цілому – у сфері світогосподарських зв'язків з іншими країнами).

Змінюються відповідно і частки кожного рівня (компонента) в загальній структурі ринку праці на його національному та європейсько-регіональному сегментах, механізми та інтенсивність ротаційних потоків, які рухаються вверх-вниз між рівнями (компонентами) цих структур. Відбуваються адекватні зміни також і в пріоритетах державної політики соціального захисту тих прошарків працездатного населення, які за тих чи інших причин втрачають свою конкурентоздатність [1, с. 14]. На передній план у цій політиці виходить не стільки забезпечення за рахунок держави посилюючого для економіки країни мінімального прожиткового мінімуму, скільки на всебічне сприяння відновленню ними своєї конкурентоздатності на ринку праці.

Традиційний для капіталізму кадровий менеджмент «вижимання поту», що охоплював до розгортання світової науково-технічної революції всі сфери суспільного життя і, насамперед, економіку до 95% людського фактора, поступово і все більш активно витісняється різноманітними формами гуманістичного менеджменту, обережно звільняючись при цьому від деструктивно-затратних для держави і суспільства перероджень у соціально-економічне утриманство [8, с. 117]. Вирішення проблеми безробіття лідери західних країн пов'язують із підвищенням гнучкості ринку праці, що передбачає розширення прав підприємців у питаннях наймання і звільнення робочої сили. Підприємець, який має можливість у будь-який час звільнити зайву робочу силу, буде з більшим бажанням наймати додаткових працівників за появи перших ознак поліпшення економічної кон'юнктури.

Висновки. Таким чином, світовий ринок праці є важливим елементом налагодження економічних стосунків між країнами світу. Стати рівноправним суб'єктом світового ринку праці та учасником інтеграційних процесів Україна зможе лише за умови підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу і забезпечення його розвитку згідно з міжнародними стандартами, оскільки він є головною продуктивною силою та основою забезпечення конкурентоспроможності економіки кожної держави. Для визначення напрямків посилення інтеграційної взаємодії України необхідним є всебічний і глибокий аналіз процесів, що відбуваються на світовому ринку праці.

Література

1. Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства / Г.В. Задорожний, О.В. Коврига, В.В. Смоліков. – Х. : ХІБМ, 2006. – 192 с.
2. Корчевська Л.О. Прогнозування рівня використання трудового потенціалу України як складова управління його розвитком / Л.О. Корчевська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 3 (81). – С. 136–141.

3. Корчевська Л.О. Функціонування світового ринку праці на основі маркетингових досліджень / Л.О. Корчевська // Вісник Донецького національного університету. Сер. В: Економіка і право. – 2008. – Вип. 2. – С. 94–103.
4. Майсюра О.М. Безробіття та наслідки його впливу на економіку країни / О.М. Майсюра // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 60–61.
5. Основні показники ринку праці (2004–2013 рр.) – статистична інформація – Ринок праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua
6. Пиц В.І. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм / В.І. Пиц // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 187–193.
7. Попов В.Ю. Дослідження ринку праці в Україні у 1990–2009 рр. / В.Ю. Попов // Статистика України. – 2011. – № 4. – С. 39–41.
8. Сохань Л.В. Феномен трансформации капитализма и человек / Л.В. Сохань, И.П. Сохань // Социологические исследования. – 2000. – № 8. – С. 116–119.

References

1. Zadorozhnyi G.V. Sotsialne partnerstvo – realniy schlyah do vldkritogo suspilstva / G.V. Zadorozhniy, O.V. Kovriga, V.V. Smolovik. – Н.: HIBM, 2006. – 192 s.
2. Korchevska L.O. Prognozuvannya rlvnya vikoristannya trudovogo potentslalu UkraYini yak skladova upravlnnya yogo rozvitkom / L.O. Korchevska // Aktualni problemi ekonomiki. - 3 (81). - 2008. – S.136-141.
3. Korchevska L.O. Funktsionuvannya svltovogo rinku pratsI na osnovI marketingovih doslIdzhen / L.O. Korchevska // Visnik Donetskogo natsionalnogo unIversitetu: ser. V: Ekonomika I pravo. – 2008. – vip.2. – S.94-103.
4. Maysyura O.M. Bezrobltitya ta naslIdki yogo vplivu na ekonomku kraYini / O.M. Maysyura // Ekonomika ta derzhava. – 2010. - #8. - S.60-61.
5. Osnovni pokazniki rinku pratsI (2004-2013rr) – statistichna Informatsiya – Rinok pratsI – [Elektronniy resurs] – Rezhim dostupu: www.ukrstat.gov.ua
6. Pits V.I. Vldtvorennya lyudskogo potentslalu: teoretichna kontseptualizatsiya ta suchasniy pragmatizm / V.I. Pits // Aktualni problemi ekonomiki. – 2008. - 6. – s. 187-193.
7. Popov V.Yu. DoslIdzhennya rinku pratsI v UkraYini u 1990 – 2009 rr./ V.Yu. Popov // Statistika UkraYini. – 2011. - 4 – S. 39-41.
8. Sohan L.V. Fenomen transformatsii kapitalizma i chelovek / L.V. Sohan, I.P. Sohan // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2000. – 8. - S. 116 – 119.

Надійшла 31.07.2014; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.