

## ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ГЕНЕЗІС ПОНЯТЬ, МОДЕЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ДІЇ

Становлення і розвиток ринкової економіки невід’ємно пов’язаний з конкуренцією, яка неодмінно відбивається на соціально-трудових відносинах в суспільстві. Досвід країн розвинутої ринкової економіки переконує в тому, що лише механізм конкуренції змушує пропонувати на ринку саме ті послуги і товари, яких вимагає попит, завдяки конкуренції стає можливим задоволення мінливого попиту з мінімальними витратами ресурсів і формування рівноважної ціни на товар, що пропонується на ринку, саме конкурентні відносини призводять до ліквідації слабких ланок в економіці і утвердження нових, більш ефективних, обумовлюють формування могутнього мотиваційного механізму, науково-технічний прогрес, інноваційні зрушення в економіці. Варті уваги висновки експертів, які засвідчують, що рівень продуктивності праці досягає самих високих відміток в умовах конкуренції і самих найнижчих – при її відсутності [1,318 ].

Закономірності появи конкурентних відносин майже повністю розповсюджуються на ринок праці з тією лише особливістю, що на такому ринку продається особливий товар – праця, яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ. До речі, останнє (що саме є предметом продажу на ринку праці?) серед економістів залишається питанням дискусійним: одні вважають, що працівник продає, а роботодавець купляє *робочу силу* в обмін на певну оплату (заробітну плату), інші дотримуються думки, що продаються *трудові послуги*, треті автори вважають, що предметом купівлі-продажу є так званий “*трудотовар*”. Різниця підходів ґрунтується на певних поглядах, яких дотримуються автори – прибічники ідей марксової теорії чи сучасної економічної теорії або їх компромісних варіантів.

Не зупиняючись на витоках такої полеміки, вважаємо доцільним дотримуватися точки зору, що праця є одним із провідних економічних ресурсів – факторів виробництва, що на ринку відбувається *продаж праці як специфічного товару*, який характеризується сукупністю фізичних та розумових здібностей, професійних якостей і знань, що дозволяє найманому працівнику на умовах контракту виконати певний обсяг роботи певної якості протягом необхідного часу. Найбільшим попитом на ринку праці користуватиметься праця, якій притаманні вартісні та якісні переваги, тобто *конкурентоспроможна праця*.

Стосовно такого ресурсу, як праця, експерти справедливо звертають увагу на те, що найближчим часом (до 2010 та 2015 року), за прогнозними розрахунками, не можна очікувати помітних зрушень у кількісній структурі праці: населення працездатного віку буде знаходитись в межах 25,5–27,5 млн. чол., що суттєво не може вплинути на перебіг подій в економічному розвитку, на відміну від країн, де обсяги праці щорічно збільшуються на мільйони або й десятки мільйонів чоловік (Бразилія, Китай) [2, 6]. Отже, слід покладатися на запровадження такої мотиваційної системи, яка дозволить забезпечувати дієві стимули до розвитку конкурентоспроможності вітчизняних кадрів та активізації трудової активності.

Дослідження умов ефективної *мотивації до конкурентоспроможної праці* потребує ретельної уваги з боку вітчизняної науки про працю на тлі відродження української державності, ринкової трансформації економіки. Суттєво посилюють актуальність цих проблем неоднозначні процеси глобалізації та загострення конкуренції на світових ринках. Забезпечення конкурентоспроможності такого ресурсу як праця (не зменшуючи значення інших) набуває для країни доленосного значення. В цьому контексті уявляється доцільним з'ясування ролі могутніх імпульсів, які спроможна надати конкуренція у подальшому економічному розвитку країни, зокрема у сфері праці.

Під конкуренцією в наукових джерелах частіше всього розуміють економічне суперництво між суб'єктами господарювання в межах товарного виробництва за одержання найбільшого прибутку. Відомості стосовно визначення *конкуренції у сфері проці* та основ *функціонування конкурентного ринку праці* в літературі поки залишаються обмеженими. Стосовно вітчизняних наукових джерел таку ситуацію можна пояснити певною інерцією свідомості, адже тривалий час на тлі планової централізованої економіки (в межах колишнього СРСР) економічна теорія не визнавала того факту, що на ринку праці відбувається купівля-продаж праці як товару.

Перш ніж звернутися до тлумачення понять “конкуренція на ринку праці”, “конкурентний ринок праці” та інших, зазначимо, що природі людства взагалі притаманні відносини суперництва, про що яскраво свідчить його еволюція. Відчутний поштовх такі відносини отримали з початком виникнення простої кооперації, тобто спільних форм праці, коли об'єднувалася індивідуальна праця, відбувалося поглиблення поділу та спеціалізації праці, а з ними, – з'являлися додаткові можливості зростання її продуктивності, врешті-решт – одержання більшої вигоди. Саме перші паростки кооперації праці створювали основи відносин суперництва, які надалі, зі зміною умов виробництва, перетворювалися у суперництво між підприємствами (роботодавцями), колективами працівників, а з утвердженням ринкового господарства, переростають у суто *економічне суперництво* – конкурентні відносини.

*Передумовами* появи конкуренції на ринку праці слід вважати, по-перше, достатньо розвинений поділ суспільної праці; по-друге, економічне уособлення роботодавців; по-третє, наявність тієї обставини, що носії робочої сили – працівники – є повноправними її власниками; по-четверте, роботодавці мають повну свободу прийняття економічних рішень стосовно видів господарчої діяльності та найму працівників, а працівники – свободу трудового вибору на ринку праці. Поміж тим, якщо окреслені умови існують в обмеженій формі і

ринкові відносини лише зароджуються, то підстав для стверджень про наявність розвинутої конкуренції, звичайно, бути не може.

На початкових етапах розвитку ринкової економіки створенню конкурентного середовища, як правило, перешкоджає монополізм, тому, не випадково, в багатьох країнах для його обмеження діє антимонопольне законодавство. В Україні внаслідок історичних причин проблеми монополізму, передусім державного, мають сильні традиції, їх суттєвий відбиток зберігається в діяльності нових владних структур, сприймається як звичне явище у масовій трудовій свідомості, – все це перешкоджає адаптації соціальних партнерів до появи конкурентних відносин.

В часи планової централізованої економіки, як відомо, монополістом у сфері праці (як і в інших сферах) була держава, яка здійснювала планове регулювання попиту і пропозиції, централізовано проводила підготовку кадрів та їх розподіл за робочими місцями, встановлювала штатний розклад та фонди оплати праці, здійснюючи жорсткий контроль за їх дотриманням з боку організацій та установ. Завдання забезпечення всього населення робочими місцями, незалежно від економічної доцільності на практиці означало повну зайнятість (на початку 90-х років, за даними статистики, це було понад 94% працездатного населення країни [3, 75]), яку, водночас, як показав досвід, не можна було вважати ефективною, враховуючи загальні низькі темпи економічного розвитку, динаміку ВВП, продуктивності праці, економічні і соціальні втрати від неефективної праці. Конкурентні відносини у сфері праці були практично відсутні. Віддаленою згадкою про них можна було б вважати боротьбу представників директорського корпусу за встановлення “ненапруженого плану” (або його корегування у бік зменшення), розподіл на свою користь необхідних для господарювання ресурсів, встановлення і затвердження відповідним міністерством необхідної чисельності працівників із відповідно більшим фондом оплати праці, прагнення отримати (“вибити наверху”) дозвіл використовувати кошти від економії заробітної плати на цілі преміювання персоналу. Суперництво між роботодавцями в межах галузі в

умовах директивно-планових методів управління, коли всі підприємства належали одному власнику і не мали економічної самостійності, можна було називати лише змаганням за кращі результати роботи, проте це не було конкуренцією у класичному розумінні цього терміну, оскільки не мало для цього економічних підстав. Між працівниками також можна було спостерігати не конкуренцію, а різновид змагання, яке здебільшого організовувалося штучно в інтересах підвищення мотивації до ефективної праці та спиралося на “голий” ентузіазм і морально-політичну свідомість працівників.

Лише на фоні ринкових перетворень в Україні у сфері праці з’являються перші ознаки суперництва, за яким стоять економічні інтереси. Появу такого суперництва можна класифікувати як появу *конкурентних відносин* на ринку праці.

Ефективність мотивації працівників до конкурентоспроможної праці цілком залежатиме від створення конкурентного ринку праці, який, у свою чергу, потребує розвинутого *конкурентного середовища* в країні. Під таким середовищем ми розуміємо сукупність економічних умов, які забезпечують економічну свободу учасників ринкових відносин, зокрема їх незалежність один від одного, рівність прав, свободу трудового вибору, вільне переміщення носіїв робочої сили, можливість одержання більшого доходу (заробітної плати) в обмін на працю з більшими конкурентними перевагами.

Конкурентні відносини на ринку праці виступають складним явищем, оскільки відбувається конкуренція між роботодавцями з одного боку, і між найманими працівниками – з іншого. Розвиваючи відомі підходи [4, 102], вважаємо, що наявність *конкурентного ринку праці* в країні можна визначити переліком наступних ознак: велика кількість суб’єктів господарювання (роботодавців) конкурують між собою за найм певного виду праці на однакові робочі місця; велика кількість працівників, які мають однакову кваліфікацію, конкурують між собою, незалежно пропонуючи на ринку свої послуги праці; ні працівники, ні роботодавці не можуть контролювати ринкову заробітну плату та впливати на неї; значного розвитку досягає мобільність на ринку праці;

кон'юнктуру ринку праці у будь-який окремий момент достовірно відображає розвинена інформаційна мережа даних, яка охоплює окремі регіони та країну в цілому.

Визначення сутності конкуренції на ринку праці в економічній літературі трактується по-різному і досить стисло, що свідчить про наявність "білих плям" в сучасній науці про працю. Синтезування та збагачення існуючих наукових поглядів дозволяє запропонувати зміст категорії *"конкуренція на ринку праці"* розглядати як системну тріаду:

по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців праці, яку пропонують носії робочої сили (особи, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

по-друге, як економічне суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;

по-третє, як економічне суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своєї праці (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійні навички, досвід.

Основними складовими механізму функціонування ринку праці в ринкових умовах виступають попит, пропозиція і ціна робочої сили (заробітна плата). На такому ринку покупці праці (роботодавці) прагнуть примножувати доход, збільшувати власність, продавці праці (наймані працівники) намагаються одержати роботу, а з нею – оплату праці у відповідності з кількістю, якістю, складністю праці, відшкодовувати витрачені трудові зусилля, талант, знання, вміння й трудові навички, працьовитість, проявлену професійну майстерність, одержати певний соціальний захист.

Різні типи ринкової кон'юнктури (рівноважної, трудодефіцитної, трудонадлишкової) на кожному сегменті ринку праці породжують різні форми економічного суперництва, специфічні примусові сили, що слугують рушієм,

дія якого спрямована на підвищення продуктивності праці, запровадження нових систем організації заробітної плати, зростання кваліфікації, ефективне використання людського капіталу тощо.

Виходячи з такого погляду на конкурентний ринок праці, пропонуємо для моделювання механізму його функціонування систему співвідношень (1) – (2), якими описано умову ринкової рівноваги як з позиції роботодавців, які формують попит на конкурентоздатну працю, так і з позиції найманих працівників, які формують пропозицію конкурентоспроможної праці:

$$(k+x) / (k+x_0) \cdot x_0/x = (1-d+x_0) / (1-d+x) \quad (1)$$

$$X / (X_0 \cdot k') = (1-d+X_0) / (1-d+X) \quad (2),$$

де

$x$  – поточний рівень пропозиції праці,

$X$  – поточний рівень попиту праці,

$x_0$  – мінімальний стартовий рівень пропозиції праці,

$X_0$  – мінімальний стартовий рівень попиту праці,

$k$  – коефіцієнт конкурентоздатності (відображає ступінь потенційної здатності працівника відповідати попиту роботодавця);

$k'$  – коефіцієнт конкурентоспроможності (відображає спроможність працівника пропонувати працю з більшими конкурентними перевагами у порівнянні з іншими працівниками),

$d$  – поточний рівень дефіциту праці.

Не вдаючись до подробиць технології моделювання, відмітимо можливість використання співвідношень (1) – (2) для визначення умов *рівноваги* на ринку праці, інтервалів зміни значень змінних  $x$  та  $X$ , де прийняття рішень щодо купівлі (продажу) праці є прийнятними (чи, навпаки, неприйнятними) для роботодавця чи для найманого працівника, оптимального значення пропозиції праці тощо. Одночасно можна аналізувати чутливість розв'язку до параметрів, якими визначається мінімальний стартовий рівень попиту та пропозиції праці, та до значення коефіцієнтів конкурентоспроможності і конкурентоздатності праці, що сприяє формуванню

тактики поведінки роботодавця чи найманого працівника на ринку праці, виходячи з їхніх індивідуальних установок.

Формування конкурентного ринку праці в Україні потребує як теоретичного обґрунтування, так і практичних заходів щодо стимулювання його розвитку та регулювання. На нашу думку, для створення цивілізованих конкурентних відносин на українському ринку праці необхідно розробити:

по-перше, державну концепцію розвитку конкурентного середовища у сфері праці;

по-друге, засади методології оцінювання конкурентоспроможної праці;

по-третє, програму розвитку конкурентоспроможної робочої сили, яка передбачає низку соціальних, економічних, організаційних заходів, спрямованих на заохочення розвитку здорової конкуренції та підтримку розвитку конкурентоспроможності робочої сили у пріоритетних галузях вітчизняної економіки;

по-четверте, механізм соціального захисту працівників від ризиків нечесної конкуренції на ринку праці.

#### Список літератури

1. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. / Авт. предисл. Б.З. Мильнер.— М.: Экономика.—1991.—319с.
2. Філіпенко А. Потенціал економічного розвитку в Україні // Урядовий кур'єр, 2000, 14 листопада, №211.
1. Рынок труда. Учебник. Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина.— М.: «Экзамен», 2000.— 448 с.
3. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие: – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
4. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання.—К.: Таксон, 1997.— 296 с.
5. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання.— Кіровоград:”Степ”, 2002. – 212 с.