

7. <http://www.besthelp.ru/r41272/r41275?rid=41275&nm=100370&oo=1&fnid=68&newWin=0> «Лекарство от рака может быть не найдено никогда».
8. <http://www.medlinks.ru/article.php?sid=37530> «Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) высказалась против применения гомеопатии при лечении ВИЧ-инфекции, туберкулеза, малярии и других заболеваний»
9. Апостол Павел «1 Послание к коринфянам»

Сандугей В.В.,
аспірантка кафедри економічної теорії
Національного педагогічного університету
імені М.П.Драгоманова

ПРОБЛЕМА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

За сучасних умов функціонування національних економік відбувається під все більшим впливом глобалізації, яка визначає його параметри, структурні пропорції, форми і шляхи подальшого розвитку. Її економічна складова пов'язана насамперед із джерелами, факторами, формами взаємопов'язаного господарського розвитку. Посилення впливу глобалізації на розвиток світової економіки вимагає забезпечення стійких конкурентних переваг вітчизняного ринку праці на міжнародній арені.

Розробкою проблеми функціонування та конкурентоспроможності економіки України займалися такі вітчизняні вчені: О.Білорус, В.Будкін, І.Бураковський, О.Власюк, В.Воротін, А.Гальчинський, М.Дудченко, В.Єременко, Я.Жаліло, Б.Кваснюк, А.Кредісов, І.Крючкова, В.Новицький, В.Онищенко, Ю.Пахомов, А.Поручник, В.Рокоча А.Румянцев, В.Сіденко, А.Філіпенко. Теоретичний фундамент учення про ринок праці закладений працями видатних економістів минулого, зокрема, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, А.Маршалла, Д.Кейнса Дж.Стігліца, М.Кастеллса, Дж.Сороса, Т.Грецема, Дж.Бхагваті та ін. Загалом, проблемами регулювання соціально-трудових відносин в умовах відкритої економіки займається ціла плеяда російських вчених, зокрема: І.Іванов, М.Ільїн, І.Івахнюк, В.Кувалдін, І.Корольов, А.Холопов тощо; серед вітчизняних вчених варто назвати О.Білоруса, А.Колота, Е.Лібанову, Л.Лісогор, І.Петрову, В.Рокочу, О.Рогача, М.Семикіну, О.Шнирков та ін.; проте, проблема підвищення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці в умовах впливу глобалізації не набула детальної розробки.

На наш погляд, рівень конкурентоспроможності ринку праці в глобальному аспекті залежить від наступних факторів: конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили; формування ефективного попиту на робочу силу; конкурентної заробітної плати, розвитку конкурентного

середовища на ринку праці; розвитку інфраструктури ринку праці; відкритості вітчизняного ринку праці та рівня його інтегрованості у міжнародний.

Основним показником конкурентоспроможності ринку праці виступає *рівень конкурентоспроможності робочої сили*. Випуск конкурентоспроможної продукції як на вітчизняному, так і у перспективі на світовому ринку вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Постійно зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широкопрофільну професійну підготовку, спроможні швидко оволодіти новими технологіями, орієнтуватись у виробництві, що динамічно змінюється, готових до постійного вдосконалення, конкурентоспроможних на ринку праці.

Трактування конкурентоспроможності робочої сили в економічній літературі залишається дискусійним. З позиції загальнотеоретичного підходу конкурентоспроможність робочої сили визначають як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва, що зводиться до змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя, до постійної здатності носія робочої сили протистояти негативним ринковим тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери [1; с. 19].

Більшість вітчизняних науковців, серед яких Богиня Д.П., Лісогор Л.С., Куліков Г.Т. справедливо вважають, що конкурентоспроможність – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації[2; с.36]. В певній мірі близькою є позиція Грішнєвої О.А., яка характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих якостей [3; с.122].

Цілком у своїх переконаннях Семикіна М.В., яка вважає за доцільне трактувати поняття конкурентоспроможності робочої сили як системну тріаду:

— по-перше, як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;

— по-друге, як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили;

— по-третє, як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці, стосовно професійно-кваліфікаційного рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці.

Такий підхід відрізняється від існуючих в економічній літературі тим, що передбачає розгляд конкурентоспроможності робочої сили як стосовно зайнятих, так і тих, хто шукає роботу; дає змогу розмежовувати реальну і потенційну конкурентоспроможність; відкриває можливості розробки методів оцінювання конкурентоспроможності робочої сили на макро-, мезо- та макрорівнях.

Окрім цього, Семикіна М.В. вважає конкурентною працю, яка відповідає наступним умовам:

- умові конкурентоспроможності робочої сили, яка пропонується на ринку праці її носієм (працівником);
- умові конкурентоспроможності результатів праці, які у вигляді товарів, продукції, послуг виносяться на ринок;
- умові конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, яке включає комплекс умов організації праці, її безпеки, оплати праці, від переваг якого на даному робочому місці (підприємстві залежить мотивація трудового вибору, формування передумов ефективної праці [4; с.61].

Аналіз показників, пов'язаних із забезпеченням підвищення конкурентоспроможності робочої сили, потребує оцінки як кількісних вимірів цих явищ, так і якісних аспектів досліджуваних проблем (насамперед, методом експертних оцінок). Разом з тим, оцінювання ряду показників методом кількісних вимірювань занадто ускладнено, оскільки місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції в сучасних умовах визначатиметься освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності, про що свідчать дані рейтингу конкурентоспроможності країн за 2009 рік (за методикою Всесвітнього економічного форуму), опубліковані у "Глобальному Звіті про конкурентоспроможність" [5].

З урахуванням поглиблення глобалізаційних факторів впливу на розвиток ринку праці ми розрізняємо поняття конкурентоспроможності робочої сили щодо внутрішнього та зовнішнього ринків праці.

Отже, конкурентоспроможність робочої сили в глобальному аспекті - це сукупність якісних та кількісних характеристик робочої сили, що задовольняють потреби роботодавців та здатні витримувати конкуренцію з боку претендентів на дане робоче місце в межах вітчизняного ринку праці та (або) ринку праці іноземної країни на умовах такого рівня заробітної плати, який відповідає її параметрам (оптимальне співвідношення ціна-якість)

З урахування такої особливості трудової міграції як еміграція з менш розвинутих країн у країни з більш високим ступенем розвитку, зазначимо, що конкурентоспроможність працівника на зовнішньому ринку праці означає його конкурентоспроможність і на внутрішньому, проте конкурентоспроможність працівника на внутрішньому ринку праці не гарантує те, що він переможе у конкурентній боротьбі за робоче місце на зовнішньому ринку праці. Це пояснюється тим, що в більш економічно розвинутих країнах кращі умови формування якісної робочої сили, тому конкуренція між претендентами за

робоче місце є гострішою, а вимоги до робочої сили є набагато вищими, ніж на вітчизняному ринку праці країни з нижчим рівнем розвитку.

У сучасній економічній теорії існують різні теоретико-методологічні підходи до визначення рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається як ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше. Згідно запропонованого О.Левченко підходу, цей показник визначається як добуток коефіцієнта якості робочої сили на коефіцієнт потреби в робочій силі певного рівня якості. При цьому коефіцієнт робочої сили прямо пропорційний рівню професійної підготовки робочої сили, та обернено пропорційний затратам на її підготовку [6; с.12]. На думку І.Петрової, оцінка конкурентоспроможності працівника відбувається в результаті порівняння його індивідуальної конкурентоспроможності з рівнем конкурентоспроможності працівника, необхідного для отримання їм даного робочого місця [7; с.155].

Отримана в спадщину від адміністративно-командної системи професійно-кваліфікаційна структура робочої сили в Україні продовжує залишатися неоднорідною, зі збереженням значної частки низько ефективної праці. При цьому спостерігається посилення тенденції до зниження професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили. Це зумовлено, насамперед: жорстокістю та слабкою сприйнятливістю професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень в економіці; утриманням низького рівня професійної мобільності; відсутністю зацікавленості як з боку роботодавців, так і з боку працівників у систематичному підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня з метою досягнення продуктивності праці; поглибленням мотиваційної кризи, спричиненої, в першу чергу, посиленням незадоволеності працівників існуючими на підприємствах умовами праці та рівнем її виплати.

Активізація інноваційних процесів у суспільному розвитку обумовила підвищення ролі освіти та професійної підготовки в розвитку людських ресурсів. Розвиток сучасних технологій, необхідність систематичного оновлення виробництва та підвищення рівня вимог до якості робочої сили потребують постійного вдосконалення знань та умінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення продуктивної зайнятості, його професійної мобільності та конкурентоспроможності. Реалізація поставлених завдань передбачає необхідність включення індивіда до системи безперервної освіти. При цьому підвищення якості освітніх послуг, спрямованої на забезпечення умов для формування системи безперервної освіти «life-long education» з метою оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, виступає одним із дієвих напрямів підвищення рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

Утримання високого освітнього рівня населення можливе в результаті забезпечення високої якості освітніх послуг, збереження високими якісних показників функціонування освітньої системи. Серед найбільш вагомих показників, які характеризують ці аспекти розвитку конкурентоспроможності

робочої сили, експерти виокремлюють: якість освітньої системи; якість загальноосвітніх навчальних закладів; якість математичної та наукової освіти; підтримка талановитої молоді; охоплення початковою освітою; охоплення середньою освітою; охоплення вищою освітою.

В процесі формування конкурентоспроможної робочої сили важливу роль відіграє середня освіта. У 2001 році в Україні почалася нова освітня реформа, яка передбачає перехід до 12-річної школи з введенням спеціалізації у старших класах. Згідно «Концепції загальної середньої освіти (12-річна школа)», затвердженої Постановою Колегії МОН України та Президією АПН України №12/5 від 22.11.2001 р. реформа зумовлена входженням України у світовий освітній простір і потребою у зв'язку з цим приведення вітчизняних освітніх стандартів, зокрема щодо тривалості здобуття загальної середньої освіти, у відповідність з нормами світового співтовариства (не менше 12 років). Текст «Концепції» не містить аналізу того, наскільки перехід до 12-річного навчання вплине на якість середньої освіти, проте там сказано, що «12-річна школа – економічно доцільна й ефективна форма зайнятості молоді 17-18 –річного віку, яка в умовах конкуренції на ринку праці далеко не завжди може знайти роботу» [8]. Якщо керуватися цією логікою, то можна дійти висновку, що шкільне навчання необхідно продовжити настільки, щоб у школі люди залишалися до 25-річного віку, так як в Україні найбільший відсоток безробітних саме у віковій групі від 15 до 25 років. Освітня реформа, яка проводиться в Україні на сучасному етапі, не усуває, а поглиблює основний недолік сучасної системи середньої освіти – неспроможність сформувати творчу особистість, здатну самостійно ставити та вирішувати проблеми, створювати нові знання. У навчальних закладах учням пропонують «готові» знання», які вони мають запам'ятати і потім вчитель перевіряє як вони справилися з цією задачею. Взаємодія педагога і учня – це в основному взаємодія «передавача» інформації з «приймачем» інформації, а не спільна діяльність з освоєння світу, здобуття нового (для учня) знання про предмет вивчення. Не дивно, що реальний рівень якості освіти в Україні значно знизився. Випускники загальноосвітніх навчальних закладів не вміють застосовувати здобуті знання на практиці. Це визнається Міністерством освіти та науки України: «Недоліком загальноосвітньої підготовки залишаються недостатні вміння учнів вільно використовувати здобуті знання для розв'язання практичних завдань, аналізу нестандартних ситуацій» [8]. По-іншому, невміння застосовувати знання на практиці – це відсутність знань. Падіння рівня освіти не може бути вигідним в сучасному світі, оскільки продуктивність праці малоосвіченого працівника значно нижча, ніж продуктивність праці людини, здатної застосувати свої знання на практиці. Використання високоосвіченої робочої сили приносить набагато вищий прибуток, тому зниження якості освіти в Україні серйозно вплинуло на ситуацію на вітчизняному ринку праці. Сучасна молодь вже не перемагає у конкуренції на світовому ринку праці в співвідношенні ціна робочої сили – якість робочої сили. Тому не дивно, що програма реформування освіти спрямована саме на підвищення конкурентоспроможності випускників. Проте ті заходи, які здійснює держава у сфері реформування середньої освіти

(спрощення програм навчання та поглиблення спеціалізації, що призводить до зниження загальної культури школярів) не сприяють досягненню поставленої мети.

Крім того, система середньої освіти в Україні має низку проблем, пов'язаних з нестачею педагогічних кадрів та зниження освіченості самих учителів. На тлі цього відбувається поляризація у системі середньої освіти, де в частині середніх загальноосвітніх навчальних закладів учні взагалі не мають змоги отримати середню освіту, передбачену державним стандартом. З іншого – частину загальноосвітніх навчальних закладів можна віднести до елітних, де якість навчання набагато вища, проте вартість такого навчання є непосильною для середньостатистичної українська сім'ї.

Що стосується стану вищої освіти в Україні, то згідно офіційних даних, на початок 2009/2010 навчального року кількість вищих навчальних закладів становила 881, серед яких – 528 навчальних закладів I-II рівнів акредитації, 353 – III-IV рівнів акредитації. З метою включення у європейські процеси щодо уніфікації підготовки робочої сили, підвищення мобільності молоді та швидкого реагування на зміну попиту і пропозиції в межах європейського ринку праці, у 1999 році Україна, разом з 29 країнами, підписала Болонську конвенцію, завершення запровадження принципів якої Міністерство освіти і науки України планує у 2010 році. Серед принципів згаданої конвенції є: прийняття системи ступенів шляхом впровадження Додатка до диплома для забезпечення можливості працевлаштування європейських громадян і підвищення міжнародної конкурентоспроможності європейської системи вищої освіти; двоциклічна система освіти – доступенева та післяступенева, доступ до другого циклу буде вимагати успішного завершення першого циклу навчання тривалістю не менше трьох років. Ступінь, що присуджується після першого циклу, має бути затребуваним на європейському ринку праці як кваліфікація відповідного рівня. Другий цикл спрямований на отримання ступеня магістра і/або доктора.

В цілому, впровадження принципів Болонської конвенції ніби-то має сприяти підвищенню якості освіти, мотивації студентів до навчання та самоосвіти для підвищення власної конкурентоспроможності через збільшення їх шансів успішного працевлаштування не лише на вітчизняному, а й на європейському ринку праці. Дані, що наводяться у бюлетені European Student Bologna Surveys ґрунтуються на опитуваннях студентів 31 країни-учасниці Болонського процесу, свідчать про те, що студентів приваблює саме перспектива подорожувати у різні країни і навчатися через систему зарахування кредитів і можливість краще працевлаштуватися в країні, де вища заробітна плата. Проте, студенти скаржаться на низьку можливість мобільності через вимоги до рівня достатку, які висувають Європейські країни до тих, хто в'їжджає на їх територію [9]. Крім того, студенти не задоволені занадто сильною спрямованістю освіти на європейський ринок праці, якщо насправді їх мобільність залишилася такою ж низькою, як і до впровадження освітніх реформ, падінням якості освіти, яку надають вищі навчальні заклади країн Європи і при цьому підвищується вартість навчання. В Україні практика

впровадження принципів Болонської конвенції розпочалась з педагогічного експерименту, який полягає у активному впровадженні бально-рейтингової системи оцінювання знань студентів та кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Колегія Міністерства освіти та науки України вважає, що «сутність педагогічного експерименту полягає у визначенні шляхів та механізмів: адаптації ідей Європейської кредитної трансферної системи (ECTS) до системи вищої освіти України, посилення ролі самостійної роботи студентів, поглиблення впровадження новітніх педагогічних технологій, забезпечення гнучкості програм навчання та можливості навчання студента за індивідуальними навчальними планами; мотивація учасників навчального процесу до досягнення високої якості підготовки фахівців; надання можливості студентові отримати професійні кваліфікації відповідно до його потреб та вимог ринку праці. Проте, недоліки згаданого експерименту стали очевидними майже відразу. Зменшення кількості аудиторних годин передбачає те, що студент має значну частину матеріалу опрацювати самостійно. Проте, українська практика показала, що викладачам не виділяється достатньо часу для допомоги студентам у організації самостійного опанування дисципліни, а також на консультування та перевірку якості виконання самостійної роботи студентів. У такому разі самостійна робота студента часто перетворюється на імітацію самостійної роботи, а це означає як мінімум неминучі прогалини у знаннях, як максимум, недосягнення загальнонаціональної мети експерименту. Крім того, з Доповідної записки Колегії Міністерства освіти і науки України про стан проведення педагогічного експерименту щодо впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації [8] можна зрозуміти, що справжні результати експерименту так і не були підбиті, але процес введення тих самих механізмів, які мали б перевірятися під час експерименту, не лише триває, а й набуває дедалі більшого розмаху. У матеріалах Міністерства освіти та науки України, присвячених Болонському процесу, можна прочитати, що для окремих спеціальностей оптимальний термін підготовки становить три роки. Це означає, що рівень освіти молодшого спеціаліста, який надають різноманітні технікуми і рівень освіти бакалавра буде фактично однаковий (ступінь молодшого спеціаліста теж відмінений), а повна вища освіта (спеціаліст) носитиме назву магістратура і стане доступною для незначної частини української молоді. Таким чином, запровадження Болонського процесу в освіті призводить до зниження рівня якості освіти та її фрагментарного характеру, звуження спеціалізації освіти та зменшення рівня її доступності, що неминуче зумовлює зниження конкурентоспроможності випускників та найкраще підходить для підготовки якомога дешевшої робочої сили.

Крім того, вища освіта в Україні пов'язана з наукою досить опосередковано. У значній частині вищих начальних закладів не проводяться фундаментальні наукові дослідження за участю студентів або не займаються наукою взагалі, що не сприяє розвитку їх творчого потенціалу. І, закінчивши вищий навчальний заклад, вчорашній студент не знайомий з передовими

науковими розробками та не мотивований продовжувати процес самоосвіти у своїй галузі, що не підвищує його конкурентоспроможність на ринку праці.

Отже, ринок робочої сили в умовах глобалізації висуває до системи освіти дві основні вимоги, що суперечать одна одній. Перша з них – підготовка дешевої робочої сили, вартість якої визначається суспільно-необхідним робочим часом, що потрібен для її виробництва, а значить і відтворення. Друга вимога – це можливість задовольняти попит на робочу силу, що постійно змінюється. Здешевлення підготовки робочої сили нерозривно пов'язане зі зниженням рівня якості освіти, орієнтацією на вузьку спеціалізацію, яка дозволяла б виконувати лише одну або кілька споріднених виробничих функцій, що в умовах неперервної зміни попиту на ринку праці не дозволяє постійно задовольняти цей попит. Основне завдання освіти в Україні – задоволення кадрових потреб економіки, а тому освіта є визначальним фактором не лише конкурентоспроможності працівника на ринку, а й конкурентоспроможності країни в цілому. Цей показник, поряд з показником «ефективність ринку праці» є складовою глобального індексу конкурентоспроможності. Порівняння конкурентоспроможності України з іншими країнами показує, що потенціал конкурентоспроможності залишається нереалізованим. Займаючи 73 місце в переліку 131 країни, Україна істотно відстає від більшості нових країн – членів ЄС. На тлі загальної невисокої конкурентоспроможності України виділяються оцінки рівня вищої освіти та професійної підготовки (53 місце) та ефективності ринку праці – 65 позиція серед 131 країни. Наведені дані опосередковано підтверджують наявність високих потенціалів ринку праці та ринку освітніх послуг, недостатня реалізація яких обумовлена неузгодженістю їх функціонування та розвитку.

Ще однією умовою конкурентоспроможності ринку праці є *формування ефективного попиту на робочу силу*, що в умовах відкритості економіки передбачає реалізацію комплексу макроекономічних заходів, спрямованих на здійснення структурної перебудови економіки, проведення інституціональних перетворень, удосконалення інвестиційної та фінансово-кредитної політики, стимулювання створення спільних підприємств, залучення іноземних інвестицій в економіку, створення нових та збереження існуючих ефективних робочих місць тощо. В Україні попит на робочу силу зростає дуже активно, особливо на професії, які не потребують спеціальної підготовки. У 2008 році попит на робочу силу становив 91,1 тис.чол., що на 53,7 % менше ніж у 2007 р., них: на місця робітників – 43,7 тис. чол., на посади службовців – 33,8 тис.чол., на місця, які не потребують професійної підготовки – 13,6 тис.чол. Таким чином, навантаження на одне робоче місце у 2008 році становило 9,6 чол., що на 59,4% більше порівняно з 2007 р. що зумовлено, в основному, фінансово-економічною кризою. Крім того, застарілий технічний рівень виробництва переважної більшості вітчизняних підприємств, трудомісткість технологій і неефективність форм організації праці обумовлюють існування низько ефективних робочих місць, пов'язаних із виконанням рутинних, жорстко регламентованих трудових операцій. Що створює суттєві перешкоди зростанню рівня конкурентоспроможності ринку праці. Важливу роль у створенні

ефективних робочих місць в Україні відіграють іноземні інвестиції. Просторовий аналіз залучених прямих іноземних інвестицій показує, що прикордонні райони істотно відрізняються можливостями щодо залучення інвестицій. Так, іноземні інвестори надають перевагу територіям урбанізованим, з розвинутою виробничою і транспортною інфраструктурою, з наявністю значних резервів робочої сили, близькістю до кордонів. саме цим пояснюється той факт, що основна частка іноземних інвестицій у 2006 році припадала на м. Ужгород (22,1 %) та Ужгородський район (17,4 %). Крім того, продуктивність праці на підприємствах з іноземними інвестиціями іноді в 2 рази перевищує продуктивність на вітчизняних. Це зумовлено високою ефективністю нових спільних підприємств, котрі належать іноземним інвесторам, їх більш вузькою спеціалізацією меншою кількістю управлінського та дослідницького персоналу.

Між тим, основні перепони на шляху створення ефективних робочих місць полягали в тому, що на вищому рівні не було сформульовано головної мети реформування економіки, якою є структурна перебудова. Натомість робочі місця створювались у технологічно відсталих галузях, а не в тих, які здатні дати максимальний конкурентний ефект. З огляду на наближення демографічної кризи, яка почне відчуватися вже після 2020 р., і катастрофічне старіння населення України, нові робочі місця повинні вирішити завдання матеріального забезпечення не лише працюючих, а й зростаючої кількості пенсіонерів, співвідношення яких до того часу буде 1,5 до 1 (зараз – 3 до 1). Тобто, нові робочі місця повинні були б забезпечувати вищу, ніж сьогодні продуктивність праці та великі надходження до бюджету пенсійної системи.

Важливою умовою конкурентоспроможності є *формування конкурентного середовища* на ринку праці. Лісогор Л.С. вважає, що конкурентне середовище на ринку праці - це сфера реалізації конкурентних відносин, які виникають між суб'єктами ринку праці в ході суперництва з приводу забезпечення можливостей їх участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів. Та зазначає, що вивчення сутності поняття конкурентоспроможності на ринку праці не можливе без вивчення умов, в якому вона формується. Вчена виділяє чотири групи умов, перша з яких характеризується наявністю реальних можливостей включення в процес становлення конкурентного середовища безпосередніх учасників ринку праці (суб'єктів праці), що формуються кожним у процесі посилення ділової активності. Друга група включає в себе умови конкурентного середовища, що формуються безпосередніми учасниками конкурентної боротьби на рівні окремих виробничих одиниць на міжгалузевому та регіональному рівнях (мезорівень). До третьої групи відносяться умови конкурентного середовища, які безпосередньо залежать від ефективності діючих механізмів державного регулювання зайнятості (макрорівень). Четверта група охоплює умови конкурентного середовища, які в умовах посилення глобалізації формуються учасниками міжнародного поділу праці (мегарівень) [10; с.49]. На нашу думку, формування конкурентного середовища в Україні в умовах глобалізації проявляється через міграцію

робочої сили та взаємодію вітчизняного ринку праці з ринками праці інших країн.

Важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці є *конкурентна заробітна плата*. Конкурентною ми вважаємо таку заробітну плату, яка узгоджує інтереси роботодавців та найманих працівників; забезпечує розширене відтворення робочої сили, стимулює працівника до постійного підвищення кваліфікації та спонукає до діяльності в національній економіці.

Як зазначають науковці, на сучасному етапі в Україні немає проблеми безробіття, натомість є проблема низької заробітної плати. В умовах, коли ціни на всі фактори виробництва досягли світового рівня, заробітна плата в Україні все ще залишається низькою та є основним чинником бідності населення, спричиняє еміграцію робочої сили за кордон.

У зв'язку із зазначеним, реформування заробітної плати має стати невід'ємною складовою ринкових перетворень. Потрібна нова ідеологія реформування заробітної плати, в основу якої має бути перехід від визначення ціни праці як вартості засобів на особисте споживання працівника до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних до розширеного (повного) відтворення працюючої людини та членів її сім'ї.

Крім того, на конкурентоспроможність ринку праці впливає рівень розвиненості його *інфраструктури*. На сьогодні, в Україні функціонують відповідні інфраструктурні ланки ринку праці, частина яких залишилась у спадщину від адміністративно-командної системи, а інші – сформувались як результат становлення в країні ринкової системи господарювання. В умовах ринкової трансформації економіки та входження України у світовий економічний простір існує багато факторів, котрі негативно впливають на функціонування існуючих інфраструктурних ланок ринку праці та знижують їх ефективність. Це зумовлено тим, що на етапі формування ринку праці та його інфраструктурних ланок відбуваються значною мірою стихійно, а активний вплив держави на формування та розвиток інфраструктури ринку праці є недостатнім. Майже не представлені в інфраструктурних ланках суспільні організації, які повинні захищати конституційні права громадян України, що стосуються сфери праці, охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності. Відсутні також елементи, які забезпечують адаптацію ринку праці до умов глобалізації. В цілому, існуючий ринок праці не відповідає вимогам стратегічного розвитку країни та стандартам світового ринку праці і є перешкодою для входження України у світову спільноту. У зв'язку з цим робоча сила в Україні використовується неефективно, а ринок праці не виконує належним чином своїх функцій, відсутність не тільки розширеного, а часто і простого, відтворення робочої сили. Це призводить до зниження продуктивності праці та втрати людського потенціалу в масштабах країни, зокрема в зв'язку з міграцією кваліфікованих кадрів у розвинені країни та через недосконалість вітчизняного механізму формування, використання, відтворення та розвитку людського капіталу. Глобалізації впливає на ринок праці, що обумовлює вектор його розвитку: зміну стратегії ринку праці і завдань розвитку його інфраструктури;

подолання національних бар'єрів на шляху вільного руху робочої сили; сприяння високому рівню зайнятості через створення вільного ринку; зростання попиту на кваліфікований персонал внаслідок зростання темпів технологічних змін та «старіння» робочої сили, яка володіє професійними навичками; введення державних стандартів у підготовці фахівців з метою адаптації національних освітніх систем до стандартів світового простору.

Варто зазначити, що глобалізаційні процеси не тільки реалізуються через розвиток інфраструктурних мереж, більше того – без інфраструктури розвиток зазначених процесів стає неможливим. Адже саме інфраструктурні ланки ринку праці створюють умови для лібералізації потоків трудових ресурсів, сприяють уніфікованій інституціоналізації сфери праці, стимулюють обмін інформацією та появу нових технологій на ринках. Місія інфраструктури ринку праці, що розвивається під впливом глобалізаційних процесів проявляється у наступних аспектах:

- інфраструктура як система взаємозв'язків, що формують інноваційну конкурентоспроможність ринку;
- інфраструктура як влада посередницьких мереж над ринком;
- інфраструктура як інструмент керування ринком і регулювання ресурсних потоків.

Вплив глобалізації на ринок праці обумовлює вектор його розвитку: зміну стратегії ринку праці і завдань розвитку його інфраструктури; подолання національних бар'єрів на шляху вільного руху робочої сили; сприяння високому рівню зайнятості через створення вільного ринку; зростання попиту на кваліфікований персонал внаслідок зростання темпів технологічних змін та «старіння» робочої сили, яка володіє професійними навичками; введення державних стандартів у підготовці фахівців з метою адаптації національних освітніх систем до стандартів світового простору.

Це зумовлює необхідність здійснення кількісних і якісних перетворень у складі інфраструктури українського ринку праці, пошуку механізмів її удосконалення та забезпечення на цій основі виконання ринком праці основних функцій з урахуванням глобальних факторів впливу.

Формування та розвиток конкурентоспроможного ринку праці значною мірою залежить від ступеню *відкритості та інтегрованості* українського ринку праці у міжнародний. Проте, цивілізоване входження України до світового ринку праці є обмеженим і недостатнім, цей процес відбивається насамперед через угоди між Україною та іншими державами, серед яких провідне місце мають посідати угоди, спрямовані на захист інтересів українських працівників на ринках праці інших країн. Україна має достатньо розвинуте законодавство у сфері міграції. Закони України «Про громадянство», «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про біженців», «Про імміграцію», тощо. З метою їх реалізації прийнято нормативно-правові акти – укази Президента України, акти Кабінету Міністрів України та центральних органів виконавчої влади. Водночас, аналіз законодавства та практики його реалізації дозволяє дійти висновку про наявність системних проблем у

міграційній сфері, зокрема, через відсутність прогресу у їх вирішенні протягом тривалого часу та відсутності єдиного органу, що регулює міграційну сферу.

Отже, підвищення конкурентоспроможності ринку праці передбачає комплекс заходів по підвищенню якості робочої сили, її відповідності потребам ринку, реформуванню системи професійної підготовки, включаючи вищу освіту, збереженню ефективних і створенню нових робочих місць, формуванню розвиненого конкурентного середовища, у рамках якого відбуватиметься поступовий перехід до інноваційної моделі розвитку суспільства на основі ефективного використання висококваліфікованої робочої сили та підвищенню рівня відкритості та ефективності інтегрованості вітчизняного ринку праці у міжнародний.

Список використаних джерел:

1. Сушко Н. М. Зайнятість працездатного населення в умовах формування ринкових відносин. /Сушко Н.М. Автор. дис. на здобуття наукового ступеня, канд. екон. наук. — К., 1995. — 193 с.
2. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць. Серія «Економіка праці та соціальної сфери» під заг. ред. Богині Д.П. Вип III. — К.: Ін-т економіки НАН України. — 2003. — 160 с.
3. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал /О.А.Грішнова //Конкурентоспроможність у сфері праці: зб.наук.пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — 126 с.
4. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / М.В.Семикіна. Відп.ред. В.В. Онікієнко. — Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. — 146 с.
5. Глобальний Звіт про конкурентоспроможність” - режим доступу <http://www.undp.org.ua>
6. Левченко О.М. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності конкурентоспроможності робочої сили /О.М.Левченко //Україна: аспекти праці. — 1999. - №6.- 16 с.
7. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997.- 298 с.
8. Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа. Затверджена Постановою Колегії МОН України та Президією АПН України №12/5 від 22.11.2001 р. — режим доступу <http://www.mon.gov.ua/education/average>.
9. <http://www.esib.org>
10. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізм реалізації (монографія) /Л.С.Лісогор. Відповід. ред. член-кореспондент НАН України, д.е.н. Е.М.Лібанова.- К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005, - 168 с.