

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ОСНОВ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Ю. О. ГЕТЬМАНЕНКО, кандидат економічних наук
(Донбаська державна машинобудівна академія);
Л. І. МИХАЙЛИШИН, кандидат економічних наук
(Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту
Тернопільського національного економічного університету)

Анотація. Досліджено особливості основних моделей регулювання ринку праці в глобальній економіці. Визначено ключові закономірності впливу розвитку і поширення інновацій на глобальну систему зайнятості та проведено оцінку перспектив їх подальшого розвитку. Внесено пропозицію, щодо масштабного реформування сфери освіти і науки України як пріоритетного напрямку економічного розвитку в умовах постійно зростаючого попиту на висококваліфіковану робочу силу та розроблено структурну схему програмно-цільового макро-економічного програмування розвитку ринку праці.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, рівень безробіття, міграційні потоки, інноваційна діяльність, глобальна міграція.

Постійне нарощування розривів рівня економічного розвитку держав, глобальний вплив ТНК на світові запаси природних ресурсів і результати інтелектуальної праці породжують негативні суспільні процеси у сфері задоволення потреб населення. Основною формою прояву таких процесів стала активізація міжнародної міграції робочої сили з «бідних» до «багатих» країн, що призвело до зростання конкуренції на ринку зайнятості, унаслідок чого з'явилася можливість потенційним роботодавцям утримувати на нижчому рівні оплату праці. Особливого значення такі умови набули для сфери діяльності висококваліфікованих кадрів, оскільки високо розвинуті країни (фірми, корпорації), хоча і пропонують їм більшу винагороду, однак її розмір порівняно з отриманим ефектом є суттєво заниженим. З іншого боку, процес забезпечення високооплачуваної інноваційної діяльності має й дещо дестимулюючу функцію, яка проявляється в тому, що людина після забезпечення власного добробуту за рахунок інтелектуальної праці часто

згортає її, або здійснює виключно в успішній для неї сфері.

Важливим науковим дослідженням цієї сфери інновацій є визначення В. Врублевського та М. Скаржинського, які зауважили, що інновації – це результат інтелектуальної праці безпосередньо робочої сили [1]. У дослідженнях А. Кінаха поняття інновацій тісно переплітається з процесом формування трудового потенціалу, а у працях О. Я. Кбанова та Р. А. Фатхутдінова інновації розглядаються як одна із форм забезпечення конкурентних переваг персоналу. Глобалізаційні аспекти інновацій виражаються дослідженнями Ю. Яковця, який зазначив, що перша половина ХХІ ст. – це епоха інновацій, період становлення гуманітарно-ноосферного постіндустріального суспільства з адекватними йому технологічним і економічним способами виробництва та інтегральним соціокультурним ладом» [2, с. 51].

Проте посткризові виклики глобальної економіки змушують по-новому визначати по-

дальші перспективи розвитку інновацій, які характеризуються не лише більшою потребою у власній капіталізації, а й ставлять все вищі вимоги до знань осіб, що прагнуть займатись інноваційною діяльністю, відсіюючи при цьому тих, хто не відповідає заданим критеріям. А тому дослідження сучасних трудових трансформацій інноваційного розвитку глобальної економіки відзначаються підвищеною актуальністю.

Метою статті є проведення комплексного дослідження динаміки зміни та перспектив формування трудових ресурсів інноваційного розвитку глобальної економіки.

Процес становлення і розвитку світогосподарської системи XXI ст. характеризується низкою факторів, що по-різному впливають на нього, причому їх дія має глобальний масштаб. Одним із таких факторів є «дуель» за місце в виробничому процесі між втіленням інновацій і рівнем використання трудових ресурсів. Парадокс такої ситуації полягає в тому, що цінність інновації переважно вимірюється рівнем економії витрат на одиницю продукції (зменшенням рівня браку, скорочення часу виробництва, відсутність потреби в окремому соціальному забезпеченні, легкість при потребі зміни в технологічній лінії і т. п.), а цінність людського ресурсу – це здатність створювати відповідні інновації, тобто створювати передумови до зменшення потреби в самому собі і як наслідок розвиток безробіття або ж зменшення рівня оплати праці. Такі передумови суттєво впливають на макроекономічну стабільність будь-якої держави, оскільки зростання безробіття і зменшення купівельної спроможності в економічній системі неодмінно призводить до зростання потреби в додатковому соціальному забезпеченні, або ж вимагає скорочення рівня виробництва (закон попиту і пропозиції).

Для уникнення подібних тенденцій у практиці розвитку провідних держав світу розроблені деякі методики (моделі) з регулювання. Хоча заради справедливості слід сказати, що в останні роки через підвищення рівня автоматизації відбувається глобальний перерозподіл трудових ресурсів зі сфери виробництва до сфери послуг. Проте на формування націо-

нальних моделей ринку праці впливають такі фактори, як система підготовки та перепідготовки, зростання кваліфікації працівників, система заповнення вакантних робочих місць і способи регулювання трудових відносин за участю профспілок [6, с. 51].

Поєднання і домінування тих чи тих факторів дозволяє виокремити три основні моделі, зміст яких розглянемо детальніше [5, с. 10–23]:

- японську модель ринку праці;
- модель ринку праці США;
- шведську (скандинавську) модель ринку праці;
- європейську (континентальну) модель ринку праці.

Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі довічного найму, відповідно до якого гарантується зайнятість постійного працівника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку. При цьому заробітна плата працівників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти та змісту роботи. Працівники проходять підвищення кваліфікації за рахунок компанії і для забезпечення професійного зростання кожні 8–10 років переміщуються на нові робочі місця. Така політика сприяє виробленню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищення відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престижем фірми. У разі скорочення виробництва персонал не звільняють, а скорочують робочий час, або переводять працівників на інший підприємства за умови наявності їх згоди. (Викладені особливості характерні також для внутрішньофірмових ринків Франції, Південної Кореї та ін.) [7, с. 200].

Для ринку праці США характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу з безробіття. Ця модель заснована на таких принципах:

- індивідуалізм;
- обмежений вплив держави;
- конкуренція.

У разі скорочення виробництва компанії звільняють працівників або переводять на

іншу роботу. Колективними договорами охоплено близько чверті працівників, таким чином більшість із них про звільнення повідомляють не завчасно, а напередодні. Професійній підготовці працівників фірми приділяють мало уваги, крім підготовки фахівців вузького профілю. Заробітна плата визначається на основі класифікації робіт і їх складності. Професійно-посадове просування відбувається швидко (через 3–5 років) і пов'язане не з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю, а з переходом на нове місце роботи. Особливістю американського ринку праці є високий рівень контролю роботодавця за найманими працівниками, висока географічна та профспілкова мобільність працівників і більш високий рівень безробіття, ніж у Японії.

Американська модель відповідає рисам зовнішнього ринку праці, що характерний для Великобританії та інших країн.

Державна служба зайнятості в США не має відношення до програм активної політики на ринку праці США і навіть знаходиться в конкурентних відносинах з приватними фірмами і державними службами працевлаштування випускників коледжів. Функції регулювання ринку праці в США розподілені між різними комісіями і комітетами. При цьому акценти регулювання ринку праці в різні часи змінювались за віссю «державне фінансування – податкові чинники». Субсидування створення робочих місць у галузях не практикується. Найбільш сталі позиції мають програми допомоги з безробіття, цьому сприяє їх структура, що чітко визначає частку федерального рівня і рівня штатів. Величезна перевага всіх програм полягає в тому, що вони спираються на ретельну оцінку ситуації на ринку праці на основі збирання і обробки величезного обсягу інформації як загальнонаціонального так і регіонального (на рівні штатів) характеру [7, с. 200–201].

Особливості шведської моделі полягають у тому, що держава проводить активну політику зайнятості, яка спрямована на попередження безробіття. Держава проводить обмежувальну фіскальну політику, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування

прибутковості високодохідних фірм із метою зниження конкуренції між фірмами у підвищенні заробітної плати. Проводиться політика послідовності у сфері заробітної плати, унаслідок цього досягається рівність ставки заробітної плати за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм. Крім того, держава підтримує менш конкурентоспроможну робочу силу (молодь, жінок, інвалідів тощо), для цього виплачує роботодавцям субсидії для створення робочих місць і виплати заробітної плати та підтримує зайнятість у соціально значущих, але мало прибуткових секторах економіки. Активна політика зайнятості на ринку праці потребує значних витрат, що становлять у Швеції 2 % ВВП (для порівняння, у США – 0,8 %).

Для європейської (континентальної) моделі характерним є високий рівень правової захищеності працівника, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць, регіонально-галузеве регулювання рівня оплати праці та її диференціації.

Останнім часом усе більше уваги приділяють дослідженню китайської моделі ринку праці, яка поєднує жорстке регулювання трудових відносин у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі.

На особливу увагу заслуговує досвід програмно-цільового регулювання ринку праці Франції як країни, що має давні традиції регулювання ринку праці. Найбільш дієвими заходами для зменшення тиску на ринок праці держави було ініціювання дострокового виходу на пенсію, подовження терміну навчання на денних відділеннях навчальних закладів. При цьому молодь розглядається як центральний елемент регулюючого впливу держави на ринок праці. Так, набули поширення програми працевлаштування молоді, що має меншу конкурентоспроможність на ринку праці через відсутність професійної освіти. Роботодавці заохочуються державою до працевлаштування неосвіченої професійно молоді цілеспрямованими заходами податкової політики.

При цьому реалізація вказаних програмних заходів покладається, перш за все, на регіо-

нальний рівень, на якому перетинаються інтереси держави, місцевих органів влади, представників профспілкового руху, підприємців. Програми соціально-економічного розвитку територій розробляються для розв'язання цілого комплексу соціально-трудова проблем, що виникають через несприятливий економічний клімат для функціонування окремих галузей народного господарства, що є основою економіки регіону. Перш за все це стосується таких галузей, як вугільна та металургійна промисловість. Регіональні програми являють собою перелік і терміни заходів щодо ліквідації збиткових підприємств, структурної перебудови господарства на конкретній території, а також обсяги державних дотацій місцевим бюджетам [7, с. 198].

Найбільш дієвим досвідом програмно-цільового макроекономічного регулювання розвитку ринку праці визнано досвід Німеччини, який було отримано під час розв'язання проблем національного ринку праці, що виникли внаслідок приєднання Східних Земель. Одним із провідних напрямів активної політики регулювання ринку праці стало створення нових робочих місць у галузях із найбільш високим рівнем безробіття під контролем Міністерства праці Німеччини. Для підвищення дієвості цих заходів було застосовано масовий достроковий вихід на пенсію у Східній Німеччині для осіб, що досягли віку 55 років, і важелі системи перепідготовки кадрів із метою отримання запитаної на ринку праці професії.

При цьому програми навчання (перенавчання) були спрямовані не лише на зміну (отримання) професії, а й на отримання конкурентоспроможних кваліфікаційних характеристик. Цільова аудиторія цих програм – дорослі безробітні особи та особи, що знаходяться під загрозою потрапляння до категорії безробітних. Передбачено дві форми реалізації цих програм – у навчальних центрах і безпосередньо на виробництві. Застосування вказаної форми активної політики регулювання ринку праці застосовується також як превентивний захід в умовах структурної перебудови економіки, а також в умовах прояву тенденцій загального економічного спаду.

Загальними рисами програмно-цільового макроекономічного регулювання розвитку ринків праці країн, виходячи з груп програм активної політики зайнятості, є такі [7, с. 203]:

- програми субсидування найму на постійну роботу в приватному секторі. За цими програмами субсидії виділяються або на стимулювання зайнятості окремих груп працівників, або на збереження робочих місць для працівників, у яких високим є ризик втрати роботи (ця програма не є тотожною витратам на загальне регулювання і стимулювання зайнятості, а також субсидій, що виплачуються в деяких регіонах усім працівникам);
- програми з підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Ця підтримка може надаватися шляхом акумулювання річних (дворічних) сум виплати допомоги з безробіття або на основі спеціальної допомоги, а також надання комплексу безплатних послуг для тих, хто бажає створити свою справу;
- програми безпосереднього створення робочих місць у державному або комерційному секторі. Частіше за все ці програми передбачають надання тимчасової роботи з метою трудової адаптації безробітного, що підвищує його шанси знайти постійну роботу. Ефективність таких програм, наприклад у Японії, становить 80–90 %.

Реалізація вказаних програм, спрямованих на регулювання ринку праці в країнах з розвинутою економікою, передбачає значні масштаби втручання держави у функціонування економіки, яке має програмно-цільовий характер, заснований на прогнозах і довгостроковій політиці, що враховує загальноекономічну кон'юнктуру, та спрямована на підтримку підприємницької діяльності.

Можна стверджувати, що головним пріоритетом регулювання ринку праці мають бути інвестиції в людський і соціальний капітал – визнання важливості та значення для суспільства здоров'я громадян, доступності освіти, культури, оточуючого середовища та інших благ, які не повинні залежати від розподілу через ринок, як національний, так і глобальний.

Економічна глобалізація як об'єктивний і цілісний процес, пов'язаний зі зростанням відкритості та взаємозалежності національних економік і зняттям бар'єрів у міжнародному русі факторів виробництва, зумовлює і таку модифікацію світового ринку праці як зростання мобільності робочої сили з інтенсифікацією процесів міжкраїнових переміщень робочої сили в межах світового господарства [3, с. 285].

У таких умовах одним із суттєвих пріоритетів економічного розвитку України може бути масштабна підтримка розвитку освіти і науки, оскільки це дасть можливість не тільки наповнити вітчизняний ринок трудових ресурсів високваліфкованою робочою силою, а й сформувати неабиякої цінності актив для

глобальної економіки, використання якого іншими державами забезпечить не лише підвищення матеріального добробуту окремих осіб, а й створить вагомий резерв для вирівнювання платіжного балансу нашої держави, внаслідок зростання обсягів грошових переказів таких працівників.

За основу такого реформування доцільно прийняти модель програмно-цільового макроекономічного програмування розвитку ринків праці як найбільш дієвого засобу регулювання ринків праці країн в умовах глобалізації (рис. 1), який можна визначити як глобально-стратегічний план держави, що має імперативний характер (система організаційно узгоджених напрямів дій, що слугує основою механізму реалізації стратегії соці-



Рис. 1. Структурна схема програмно-цільового макроекономічного програмування розвитку ринків праці країн в умовах глобалізації

ально-економічного розвитку країни, і спрямована на підвищення ефективності використання наявних засобів із метою досягнення цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку держави відповідно до світових стандартів).

Указаний програмно-цільовий підхід може вбудовуватись у макроекономічні програми соціально-економічного розвитку, які включають кількісні показники та якісні характеристики розвитку макроекономічної ситуації, економічної структури, науково-технічного розвитку, зовнішньоекономічної діяльності, динаміки виробництва та споживання, рівня і якості життя, екологічної ситуації, соціальної структури, а також систем освіти, охорони здоров'я і соціального забезпечення країни відповідно до міжнародних стандартів.

Зокрема, використання вказаного підходу створить суттєве підґрунтя для оптимізації впливу однієї із ключових рис процесу включення України до світового ринку праці – відтоку інтелекту. Це підтверджується тим, що структура цього методу спрямована на вирішення основних причин розвитку «високваліфікованої міграції» з України. Оскільки, як показують опитування, важливою сукупністю факторів, що зумовлюють відтік працівників за кордон, є зниження престижу науки у суспільстві, вразливість і незахищеність зайнятих у цій сфері, невизначеність перспективи своєї кар'єри та діяльності, незатребуваність творчих здібностей і професійних знань учених (тільки 46 % учених вважають, що реалізують свій творчий потенціал практично повністю, 31 % вважають, що використовують його наполовину, 13 % – незначною або мінімальною мірою). Учені занепокоєні прогресуючою комерціалізацією науки. Більше ніж 4/5 відзначили, що це відволікає від проведення фундаментальних досліджень, зумовлює виникнення рис, не притаманних науці. Крім того, 76 % опитаних серед причин від'їзду зазначили низький життєвий рівень учених [4, с. 413].

Отже, незадоволеність учених можливістю реалізації свого творчого та наукового потенціалу виникає через:

- низький рівень науково-інформаційного забезпечення теоретичних досліджень і розробок, відсутність сучасного наукового обладнання;
- недостатність фінансування науки, матеріально-технічного забезпечення дослідницького процесу, повільне впровадження результатів наукових досліджень у виробництво, низьку матеріальну та моральну оцінку праці вчених;
- незахищеність прав власності на продукти інтелектуальної праці; наявність матеріальних, інформаційних і інших обмежень можливостей спілкування із зарубіжними колегами;
- обмеженість доступу для талановитих молодих учених із периферії до великих наукових центрів унаслідок організаційних перешкод і складнощів;
- розпад наукових колективів і наукових шкіл.

Отже, глобалізація економіки є наслідком поглиблення міжнародного поділу праці, який спричиняє диференціацію економічної діяльності та розширення різних форм співробітництва й обміну результатами діяльності між країнами та є об'єктивною умовою розвитку світового ринку й ефективного розвитку виробництва в кожній країні.

Зважаючи на вищевикладене, узагальнимо, що сучасна трудова міграція посідає вагоме місце у системі міжнародних економічних відносин, оскільки є ключовим інструментом міждержавного перерозподілу робочої сили в межах світового господарства, причому в умовах зростання інтенсивності розвитку інноваційної діяльності вона набуває дедалі глобальнішого масштабу та залучає більшість країн світу.

Будучи невід'ємним учасником глобальних процесів, економіка України також підпадає під відповідний вплив. Хоча у сфері питань розвитку міграції ми маємо далеко не позитивний досвід. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки концептуальних засад регулювання вітчизняного ринку праці країн у

контексті структурної трансформації глобальної економіки для захисту, у тому числі національного ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Армстронг М. ; перевод с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – С.Пб. : Питер, 2004. – 687 с.
Armstrong M. Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami / Armstrong M. ; perevod s angl. pod red. S. K. Mordovina. – 8-e izd. – S.Pb. : Piter, 2004. – 687 s.
2. Глобальное и национальное в экономике : по итогам Междунар. науч. конф. Малого университетского форума, 25–27 февраля 2004 г. – М. : Центр общественных наук при МГУ им. М. В. Ломоносова, 2004. – 219 с.
Globalnoe i natsionalnoe v ekonomike : po itogam Mezhdunar. nauch. konf. Malogo universitetskogo foruma, 25–27 fevralya 2004 g. – М. : Tsentr obschestvennyih nauk pri MGU im. M. V. Lomonosova, 2004. – 219 s.
3. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія / Д. Г. Лукьяненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. ; за заг. ред. Д. Г. Лукьяненка, А. М. Поручника. – К. : КНЕУ, 2008. – 420 с.
Globalna ekonomika ХХІ stolittya: lyudskiy vimir : monografiya / D. G. Lukyanenko, A. M. Poruchnik, A. M. Kolot ta in. ; za zag. red. D. G. Lukyanenka, A. M. Poruchnika. – К. : KNEU, 2008. – 420 s.
4. Международные экономические отношения / под ред. И. П. Фаминского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономистъ, 2004. – 880 с.
Mezhdunarodnyie ekonomicheskie otnosheniya / pod red. I. P. Faminskogo. – 2-e izd., pererab. i dop. – М. : Ekonomist', 2004. – 880 s.
5. Рофе А. И. Рынок труда / Рофе А. И. – М. : МИКЮ, 2003 – 272 с.
Rofe A. I. Ryinok truda / Rofe A. I. – М. : МІКЮ, 2003 – 272 s.
6. Шаленко М. В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика / Шаленко М. В. – К. : Наук. думка, 1992. – 128 с.
Shalenko M. V. Formirovanie mehanizma territorialnoy organizatsii trudovih resursov: teoriya i praktika / Shalenko M. V. – К. : Nauk. dumka, 1992. – 128 s.
7. Bergmann A. Interkulturelle Managemententwicklung – In Haller M. u. a. Globalisierung der Wirtschaft. Einwirkungen auf die Betriebswirtschaftslehre / A. Bergmann. – Bern ; Stuttgart ; Wien, 1993. – P. 23–34.

Ю. А. Гетьманенко, кандидат экономических наук (Донбасская государственная машиностроительная академия); **Л. И. Михайлишин**, кандидат экономических наук (Ивано-Франковский учебно-научный институт менеджмента Тернопольского национального экономического университета). **Трудоресурсные трансформации инновационного развития глобальной экономики.**

Аннотация. Исследованы особенности основных моделей регулирования рынка труда в глобальной экономике. Определены ключевые закономерности влияния развития и распространения инноваций в глобальную систему занятости и проведена оценка перспектив их дальнейшего развития. Внесено предложение относительно масштабного реформирования сферы образования и науки Украины как приоритетного направления экономического развития в условиях постоянно растущего спроса на высококвалифицированную рабочую силу и разработана структурная схема программно-целевого макроэкономического программирования развития рынка труда.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, уровень безработицы, миграционные потоки, инновационная деятельность, глобальная миграция.

Yu. O. Hetmanenko, *Cand. Econ. Sci. (Donbass State Engineering Academy)*, **L. I. Mykhailyshyn**, *Cand. Econ. Sci. (Ivano-Frankivsk educational institute management Ternopil National Economic University)*. **Formation of conceptual basis for labor market regulation of Ukraine in the conditions of transformation of innovation development of global economy.**

Summary. *The features of the regulation of labour market models in the global economy are investigated. The key regularities of influence of development and dissemination of innovations in the global system of employment are defined and the prospects of their further development are evaluated. There are the proposals regarding the large-scale reforming of education and science of Ukraine as a priority direction of economic development in the conditions of constantly increasing demand for highly skilled labor and the structural scheme of program-based macroeconomic programming of the labor market development is made.*

Keywords: *intellectual capital, unemployment rate, migration flows, innovation activity, global migration.*