

Секція 4. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

УДК 331.5

Людмила Артеменко, к.е.н., доцент

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

РИНОК ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Liudmyla Artemenko

LABOR MARKET: PROBLEMS AND PROSPECTS OF ITS DEVELOPMENT

У сучасних умовах трансформаційної економіки особливої уваги набуває проблема ринку робочої сили, який посідає одне з головних місць серед інших ринків та має певні особливості. По-перше, він породжує низку соціально-економічних проблем (безробіття, бідність, страйки), які в змозі вирішити лише держава; по-друге, відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу купівлі-продажу товару «праця» безперервні, аж до звільнення найманого працівника; по-третє, особливість товару «праця» полягає у тому, що носієм його є людина з усіма своїми правами, обов'язками; по-четверте, ринок праці охоплює не лише сферу обміну, а й сферу розподілу та виробництва робочої сили [1]. Кон'юнктура ринку праці формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін, технічного і організаційного рівня підприємств, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва і робочої сили.

На сьогоднішній день стану ринку праці притаманна низка проблем, які гальмують соціально-економічний розвиток як всієї країни, так і її окремих регіонів. Актуальними лишаються проблеми економічної активності населення, кількісного та якісного дисбалансу між пропозицією та потребою у робочій силі, низького кваліфікаційного рівня працюючого населення, а також проблеми зайнятості молоді та недостатній рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці (випускників навчальних закладів); нелегальні зовнішні трудові міграції та тіньовий ринок праці.

Виділимо основні недоліки цього ринку, які перешкоджають ефективному функціонуванню економіки:

- неефективна структура зайнятості. У структурі зайнятого населення значна частка припадає на представників найпростіших професій (23,4%). Натомість частка фахівців залишається невисокою (11,2%) [2], що свідчить про усталення нераціональної з точки зору постіндустріальної економіки моделі зайнятості;

- формування професійно-кваліфікаційного розриву між фаховими можливостями робочої сили та запитами з боку підприємств і організацій. Це проявляється у посиленні кон'юнктурних дисбалансів за всіма професійними групами працівників, при цьому найбільше навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце характерно для кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства (33 особи), технічних службовців (22 особи), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (15 осіб). Така ситуація свідчить про недостатній рівень адаптованості вітчизняної системи освіти та професійної підготовки до динамічних змін попиту та пропозиції праці, неналежний рівень підготовки та перепідготовки працівників, підвищення їх кваліфікації, неспроможність вітчизняної системи управління зайнятістю гнучко реагувати на запити ринку праці;

Для економіки України характерним залишається існування значних освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією. А це в свою чергу призводить до збільшення кількості претендентів на одну вакантну посаду за одними видами професій і нестачі кваліфікованих працівників за іншими. Відбулися помітні прогресивні зрушення у професійній структурі за період з 2000-2013 рр., а саме – збільшилась частка висококваліфікованих професійних груп (вищих держслужбовців, керівників, менеджерів – в 1,87 рази; професіоналів – в 1,92 рази); зменшилась питома вага затребуваних робітників з інструментами (на 50 %), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (на 42 %) [3]. Водночас, помітно зросла частка в потребах підприємств у робітниках найпростіших професій (більш, ніж удвічі), що суперечить загальносвітовим тенденціям.

- низька градація в рівнях оплати праці між простою, некваліфікованою та висококваліфікованою працею. Така ситуація підриває мотивацію населення, зменшує престиж багатьох цінних з точки зору економіки знань професій, і перекреслює усі зусилля, спрямовані на покращення якості робочої сили. Також рівень економічної активності населення практично не збільшився за останні роки. Це означає, що нинішній розмір заробітної плати не приваблює і не мобілізує резерви робочої сили. В результаті в Україні формується модель економіки з дешевою робочою силою, орієнтованою на використання малокваліфікованої праці, що апіорі передбачає низький рівень її продуктивності. За оцінкою кадрового холдингу АНКОР темпи зростання ринку праці України в 2014 році дещо сповільняться порівняно з попереднім, що відіб'ється на зменшенні загальної кількості вакансій українських і зарубіжних компаній приблизно на 7-10% залежно від галузі.

Реалізація постіндустріального сценарію розвитку вітчизняного ринку праці можлива лише за умови створення інституційного середовища, сприятливого для формування мотиваційних механізмів покращення якісних характеристик робочої сили, відповідних структурних зрушеннях у пропозиції праці та забезпечення перерозподілу трудових ресурсів на користь освоєння нових сфер діяльності, сприйняття технологічних нововведень. Відповідно, й подолати окреслені проблеми неможливо без відповідних перетворень, до яких можна віднести:

- удосконалення нормативно-правових засад діяльності та мотиваційного механізму в сфері наукових досліджень і розробок з метою залучення і повернення до науково-дослідної та інноваційної діяльності провідних вітчизняних учених і спеціалістів;

- запровадження більш досконалих механізмів моніторингу ситуації на ринку праці на основі інтеграції зусиль освіти, державної системи управління зайнятістю та бізнесу для зменшення професійно-кваліфікаційного розриву. Це, у свою чергу, передбачає тісну співпрацю навчальних закладів і спільноти роботодавців, залучення їх до розробки навчальних програм і програм підвищення кваліфікації;

- розробка та реалізація програм з професійної орієнтації молоді, здійснення проектів, що спрямовані на популяризацію робітничих професій;

- створення умов для наближення оплати праці до рівня, необхідного для відтворення високоякісної робочої сили, сприяння формуванню більш раціональної системи оплати праці й соціальних гарантій, стимулювання висококваліфікованої праці. Міждержавні співставлення показників оплати праці продемонстрували, що за рівнем середньомісячної заробітної плати Україна більше, ніж у 5 разів відстає від середнього показника провідних країн світу (у 2013 р. вона становила за нинішнім курсом 290\$ США, у економічно розвинених країнах її середнє значення – 1480 доларів).

Формування сучасних соціально-трудомих відносин в Україні повинно відбуватися під впливом гуманізаційної парадигми, що призведе до якісних трансформацій на ринку праці: зростанню сектора послуг; зміни характеру виробничої діяльності на користь наукоємних технологій, усуненню структурних дисбалансів та посиленню ролі знань як фактора виробництва.

Використана література

1. Шевченко Л.С. Риниок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз:[монографія] / Л.С. Шевченко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. – 336 с.
2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/>- офіційний сайт національного інституту стратегічних досліджень..
3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/> – офіційний сайт ДС статистики.

УДК 339.972

Ганна Давиденко, аспірант

Інститут економіки і прогнозування НАН України, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ПОЛОЖЕНЬ ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТІВ У МІЖНАРОДНІЙ ТОРГІВЛІ

Hanna Davydenko

THEORETICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE USE OF THE PROVISIONS OF INTERNATIONAL TRADE STANDARDS

Стандартизація є інструментом забезпечення якості продукції, робіт і послуг – важливого аспекту багатогранної комерційної діяльності. Проблема якості актуальна для всіх країн незалежно від зрілості їх ринкової економіки.

На сьогодні в економічній літературі є значний доробок у дослідженні теми застосування стандартів у міжнародній торгівлі, незважаючи на те, що стандарти в торгівлі стали використовуватися порівняно недавно. Появились цілі напрямки і наукові школи в цьому плані.

В практиці міжнародної торгівлі склалася думка, що стандарти є добровільним бажанням виробників, а технічні регламенти є обов'язковими, оскільки цього вимагає закон. Проте, в економічній літературі вважають, що такий поділ нераціональний і великої різниці між стандартами і технічними регламентами не має. Багато з так званих «добровільних» стандартів насправді не є добровільним: навіть якщо вони не є юридичними вимогами, а комерційні імперативи.

Одними із перших почали досліджувати стандарти міжнародної торгівлі Дж. Сванн, П. Темпл і М. Шурмер [1], які на основі Regionm визначили вплив стандартів на зовнішню торгівлю Великої Британії та в інших країнах. Побудована ними модель відображала взаємозв'язок між стандартами і показниками торгівлі, додавши до стандартів змінні в простих економетричних моделях експорту та імпорту Великобританії. Модель описувала торгівлю Великої Британії з рештою світу, а не двосторонню торгівлю країни.

На їх думку, для конкретної країни Regionm може бути використаний для побудови трьох типів виміру:

1. Кількість національних стандартів, які є унікальними для даної країни.
2. Кількість національних стандартів країни, які ідентичні або еквівалентні міжнародним стандартам (від ISO, IEC, ITU).