

17. Шумпетер Й. Теория экономического развития : пер. с нем. / под. ред. А. Г. Милейковского. – М. : Издательство “Прогресс”. – 1982. – 454 с.
18. Boltho A. The assessment: international competitiveness / A. Boltho // Oxford Review of Economic Policy. – Oxford: Oxford University Press, 1996. – Vol. 12, Issue 3. – 96 p. – P. 1-16.
19. Pace R. W., Stephan E. G. Paradigm of Competitiveness // Competitiveness Review. – 1996. – Vol. 6, № 1. – P. 8-13.

Зимкина В. Е. Формирование инновационной парадигмы в современной теории конкуренции

В статье исследуется формирование инновационной парадигмы теории конкуренции в современных условиях, связанных с приоритетностью инновационного развития в условиях развертывания глобализационных процессов, а также развитие и сущность современной парадигмы конкурентоспособности.

Ключевые слова: парадигма, инновационная парадигма теории конкуренции, инновационная конкуренция, новая (современная) парадигма конкурентоспособности.

Zimkina V.E. Formation of innovative paradigm in modern theory of competition.

The article investigates formation of innovative paradigm of theory of competition in modern conditions related to priority innovative development in the deployment of globalization processes, and the development and nature of the modern paradigm of competitiveness.

Keywords: paradigm, the innovative paradigm of theory of competition, innovative competition, the new (modern) paradigm of competitiveness.

УДК: 331.5(477)

Сандугей В. В.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

АНАЛІЗ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД

У представленій статті аналізуються підходи до визначення поняття “конкурентоспроможність ринку праці”, сформульовано його авторське визначення; обґрунтовані фактори формування конкурентоспроможного ринку праці та визначені показники, що їх характеризують; запропоновано підхід до аналізу конкурентоспроможності ринку праці та проведена його оцінка для України.

Ключові слова: конкурентоспроможність ринку праці, конкурентоспроможність робочих місць; конкурентна заробітна плата; розвинене конкурентне середовище на ринку праці; розвиток інфраструктури ринку праці; ефективна інтеграція ринку праці.

Формування конкурентоспроможної економіки країни в умовах посилення глобалізаційних процесів вимагає забезпечення конкурентоспроможності всіх її ланок, однією з яких є ринок праці.

Дослідження суті ринку праці в різні часи висвітлені у працях багатьох фахівців у галузі економіки, зокрема: Ф. Кене, Т. Мальтуса, К. Маркса, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, Ж. Сімонді. Основні положення державного регулювання ринку праці викладені в працях Дж. Гелбрейта, Дж. М. Кейнса, А. Маршалла, А. Ойкена, А. Пігу, П. Самуельсона, Р. Солоу, М. Фрідмена, А. Філіпса. Різноманітним аспектам, що стосуються аналізу функціонування сучасного ринку праці, присвячені роботи таких

вітчизняних вчених: В. Близнюк, В. Брича, О. Волкової, Л. Гацької, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна, В. Онікієнка, І. Петрової, А. Колота, В. Петюха, У. Садової, М. Семикіної, С. Цимбалюк.

Мета статті: дослідити сутність поняття “конкурентоспроможність ринку праці”, обґрунтувати фактори формування конкурентоспроможного ринку праці та визначити показники, що їх характеризують; проаналізувати рівень конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці.

Сучасні вчені конкурентоспроможність ринку праці розглядають через конкурентоспроможність робочих місць, робочої сили, їх якісного та кількісного збалансування [0; с. 62]. Частково погоджуючись із такою точкою зору, зазначимо, що, на наше переконання, *конкурентоспроможність ринку праці* – це сукупність властивостей ринку праці, що забезпечує йому здатність конкурувати з ринками праці інших країн за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили. Конкурентоспроможність ринку праці відображає відмінність даного ринку праці від ринку праці інших країн за ступенем задоволення працівником умовами праці. На наш погляд, в глобальному аспекті конкурентоспроможність ринку праці залежить від наступних економічних факторів: конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили; конкурентоспроможність робочих місць; конкурентна заробітна плата; розвинене конкурентне середовище на ринку праці; рівень розвитку інфраструктури ринку праці; ефективна інтеграція вітчизняного ринку праці у міжнародний.

Конкурентоспроможність ринку праці є поняттям відносним, оскільки його можна визначити на основі зіставлення окремих характеристик вітчизняного ринку праці з характеристиками ринку праці іншої країни. Суб'єктами такої конкуренції є ринки праці країн, об'єктами – працівники, що схильні до мобільності за межі країни та обирають для працевлаштування якомога привабливіший ринок праці. Проте, ми не відкидаємо наявність інших критеріїв вибору працівником країни працевлаштування, зокрема візовий режим, складність входження до ринку праці, наявність відповідних вакансій у країні працевлаштування, на які претендує працівник, міграційне законодавство тощо.

Трактування конкурентоспроможності робочої сили в економічній літературі залишається дискусійним, виділяють три підходи до пояснення конкурентоспроможності робочої сили: загальнотеоретичний підхід; ототожнення даної категорії з якістю робочої сили; кон'юнктурний підхід. Найпоширенішим підходом у трактуванні конкурентоспроможності робочої сили є її ототожнення з якістю робочої сили. Згідно з даним підходом під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють лише певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість. Безумовно, між поняттями “якість робочої сили” та “конкурентоспроможність робочої сили” є нерозривний зв'язок. В ринкових умовах конкурентоспроможність працівника є властивістю людського капіталу, яка характеризує не тільки рівень розвитку робочої сили, але й ступінь задоволення потреби в високопродуктивній, ефективній праці.

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

Отже, *конкурентоспроможність робочої сили* в глобальному аспекті – це сукупність якісних та кількісних характеристик робочої сили, що задовольняють

потреби роботодавців (резидентів чи нерезидентів) 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 якості виконаної роботи (наданих послуг).

З урахування такої особливості трудової міграції як еміграція з менш розвинутих країн у країни з більш високим ступенем розвитку, зазначимо, що конкурентоспроможність працівника на світовому ринку праці означає його конкурентоспроможність і на національному, проте конкурентоспроможність працівника на національному ринку праці не гарантує те, що він переможе у конкурентній боротьбі за робоче місце на світовому 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).

Ще однією умовою конкурентоспроможності ринку праці є формування ефективного попиту на робочу силу, шляхом створення додаткових робочих місць, насамперед у інноваційних видах діяльності, 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, оновлення матеріально-технічної бази підприємств з урахуванням досягнень НТП, створення нових та збереження існуючих ефективних робочих місць тощо.

Низку показників, що визначають конкурентоспроможність робочих місць необхідно доповнити показником “привабливість робочого місця”, який ще не використовується у спеціальній літературі, але, на нашу думку, повинен бути введений до наукового обігу. В умовах низького рівня заробітної плати, що склалась нині на вітчизняному ринку праці можемо припустити, що конкурентоспроможність ринку праці оцінюється з позиції працівника через такий критерій як привабливість робочого місця. Повністю підтримуючи точку зору вчених Українського інституту соціальних досліджень імені О. Яременка, за одиницю виміру привабливості робочого місця вважаємо доцільним прийняти рівень заробітної плати. Обираючи місце працевлаштування, працівник підсвідомо керується тим, на скільки заробітна плата на даному робочому місці конкурентоспроможна в порівнянні із заробітною платою на аналогічній посаді на іншому підприємстві чи в іншій країні.

Конкурентоспроможною ми вважаємо таку *заробітну плату*, рівень якої узгоджує інтереси роботодавця та найманого працівника; забезпечує розширене відтворення робочої сили, стимулює працівника до постійного підвищення кваліфікації та спонукає до діяльності саме на даному робочому місці (в даній країні).

Конкурентоспроможність ринку праці з позиції працівника можна оцінити лише в порівнянні з привабливістю робочих місць інших країн. Тому для проведення аналізу пропонуємо обрати ринки праці Німеччини, Іспанії, Італії та Чехії.

Таблиця 1

Некорельовані показники, що характеризують конкурентоспроможність ринку праці

Країна	Середня заробітна плата, міс.	Питома вага працівників, що працюють у шкідливих умовах	Частка втраг робочого часу	Співвідношення між несплаченою та фактично нарахованою ЗП (заборгованість по ЗП/ФОП)	Навантаження на одне робоче місце	Частка витрат на освіту, навчання, дошкільне виховання у сукупних витратах домогосподарств	Продуктивність праці	Питома вага осіб з закінченою вищою освітою у загальній чисельності зайнятого населення (протягом року)	Частка підприємств, що впроваджують інновації	Питома вага працівників, які підвищили кваліфікацію у середньообліковій кількості працівників	Частка працевлаштованих до загальної кількості зареєстрованих безробітних	Частка направлених на підготовку чи підвищення кваліфікації до загальної кількості безробітних	Частка тривало безробітних (понад 1 рік) у загальній чисельності зареєстрованих безробітних
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Україна	\$250	23,30 %	19,40 %	0,06 %	8,20	1,30 %	\$16 082	78,00 %	10,80 %	6,30 %	32,80 %	23,00 %	18,40 %
Німеччина	\$4 000	20,80 %	26,00 %	0,00* %	7,40	3,40 %	\$48 522	72,00 %	20,30 %	10,20 %	44,50 %	20,00 %	4,70 %
Іспанія	\$3 000	26,40 %	11,80 %	0,00* %	23,00	4,20 %	\$34 190	71,40 %	13,10 %	9,80 %	20,20 %	18,00 %	1,70 %
Італія	\$3 500	20,00 %	13,60 %	0,00* %	9,50	3,80 %	\$51 609	69,10 %	14,80 %	8,10 %	28,10 %	26,00 %	2,90 %
Чехія	\$2 000	20,00 %	18,00 %	0,00* %	11,20	1,10 %	\$26 118	65,30 %	15,30 %	6,60 %	35,50 %	22,00 %	6,10 %

*дані є меншими за заокруглені

Джерело: складено автором на основі [0].

Використовуючи розроблену нами систему показників конкурентоспроможності ринку праці [0, с. 9], виокремимо некорельовані показники, тобто ті, які незалежні, не виражаються один через інший, не взаємопов'язані і не взаємовиключні (наприклад мобільність робочої сили – можна виразити через незадоволеність робітника і змушення його шукати “краще місце”, що і визначає фактор навантаження на 1 робоче місце). В результаті відбору за зазначеними критеріями були відібрані такі показники: середньомісячна заробітна плата, питома вага працівників, що працюють у шкідливих умовах, частка втрат робочого часу, співвідношення між несплаченою і фактично нарахованою заробітною платою, навантаження на одне робоче місце, частка витрат на освіту, навчання, дошкільне виховання у сукупних витратах домогосподарств, продуктивність праці, питома вага осіб із закінченою вищою освітою у загальній чисельності зайнятого населення, частка підприємств, що впроваджують інновації, питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у середньообліковій кількості працівників, частка працевлаштованих до загальної кількості зареєстрованих безробітних, частка направлених на перепідготовку чи підвищення кваліфікації до загальної кількості безробітних, частка тривало безробітних (понад 1 рік) у загальній чисельності зареєстрованих безробітних. Таким чином, скоротивши вихідну таблицю, отримуємо таблицю некорельованих показників конкурентоспроможності ринку праці (таблиця 1).

Для подальшого аналізу пропонується використовувати критерій “привабливість робочого місця”, який показує наскільки привабливе робоче місце на конкретному підприємстві, в конкретній галузі і в конкретній країні.

Привабливість робочого місця пропонуємо розраховувати на основі таких індикаторів:

	Питома вага працівників, що працюють у шкідливих умовах	Частка втрат робочого часу	Співвідношення між несплаченою та фактично нарахованою ЗП (заборгованість по ЗП/ФОП)	Навантаження на одне робоче місце
Значимість фактору	0,5	0,25	5	0,001

та за формулою:

$$ПРМ = Czn (1 - k_1 * ШУ) * (1 + k_2 * ВРЧ) * (1 - k_3 * НЗ) * (1 - k_4 * НРМ) - Czn * ВО \quad (1)$$

Де Czn – середня заробітна плата, міс.; $ШУ$ – питома вага працівників, що працюють у шкідливих умовах; $ВРЧ$ – частка втрат робочого часу; $НЗ$ – співвідношення між несплаченою та фактично нарахованою ЗП; $НРМ$ – навантаження на 1 робоче місце; $ВО$ – частка витрат на освіту, навчання, дошкільне виховання у сукупних витратах домогосподарств; k_1, k_2, k_3, k_4 – значимості факторів.

Використовуючи дану формулу та дані таблиці 1, маємо:

Країна	Індекс ПРМ
Україна	\$451,50
Німеччина	\$3 652,71
Іспанія	\$2 493,16
Італія	\$3 093,16
Чехія	\$1 837,93

Для подальшого аналізу конкурентоспроможності ринку праці розіб'ємо набір запропонованих показників на індекси.

Індекс 1. Ефективність використання освіти (ЕО) – характеризує дохід від використання набутих знань у процесі навчання та професійної діяльності. Для оцінки ефективності освіти використовують формулу Дж. Мінцера (2), яка описує залежність логарифма заробітної плати працівника від рівня його освіти, трудового стажу, тривалості відпрацьованого часу та інших чинників

$$\ln Y = \beta_0 + \beta S + \beta_1 EXP + \beta_2 EXP^2 + \varepsilon, \quad (2)$$

де Y – заробітна плата індивіда за фіксований проміжок часу (наприклад, час чи місяць), β – коефіцієнт віддачі від освіти, S – тривалість навчання індивіда, EXP – досвід роботи індивіда, ε – випадкова складова. Однак, зауважимо, що дану формулу використовують для розрахунку віддачі від освіти конкретного працівника, а ефективність використання освіти в межах національного ринку праці пропонуємо розраховувати за формулою:

$$EO = \Delta BVP / Bz, \quad (3)$$

де ΔBVP – приріст ВВП за рахунок підвищення кваліфікації (отримання додаткової освіти) працівників; Bz – загальні витрати на освіту в країні.

Здійснивши відповідні розрахунки, отримаємо:

Країна	Індекс ЕО
Україна	1,21
Німеччина	1,67
Іспанія	1,47
Італія	1,74
Чехія	1,39

Джерело: авторські розрахунки здійснено на основі даних джерел: [0];[0].

Низький індекс ефективності використання освіти в Україні в даному випадку свідчить про те, що хоча в країні і велика кількість працівників з вищою освітою, проте це не сприяє високопродуктивній діяльності, що пояснюється значним фізичним та моральним зношенням основних виробничих фондів, низькою інноваційною активністю більшості підприємств, що спричиняє неефективне використання трудових ресурсів.

Індекс 2. Ефективність створення нових робочих місць в інноваційних видах діяльності (EIPM) – характеризує створення нових інноваційних (із залученням передових технологій) робочих місць, що дають змогу використовувати набуті під час освіти знання для роботи і за рахунок цього мати вищу заробітну плату.

Розраховується за формулою:

$$EIPM = I + I - PK, \quad (4)$$

де I – частка підприємств, що впроваджують інновації; PK – питома вага працівників, які підвищили кваліфікацію у середньообліковій кількості працівників.

Таким чином маємо:

Країна	Індекс EIPM
Україна	1,05
Німеччина	1,10
Іспанія	1,03
Італія	1,07
Чехія	1,09

Індекс 3. Ефективність отримання роботи (EOP) – характеризує можливість влаштування на роботу при наявності визначеної кількості безробітних, що намагаються влаштуватись на роботу та перекваліфікованих робітників, що теж намагаються влаштуватись на роботу, вже маючи освіту в цій області.

Розраховується за формулою:

$$EOP = 1 + 0,5 \cdot (PB + PKB) - TB, \quad (5)$$

де *PB* – частка працевлаштованих до загальної кількості зареєстрованих безробітних; *PKB* – частка направлених на перепідготовку чи підвищення кваліфікації до загальної кількості безробітних; *TB* – частка тривало безробітних (понад 1 рік) у загальній чисельності зареєстрованих безробітних.

Таким чином маємо:

Країна	Індекс EOP
Україна	1,10
Німеччина	1,28
Іспанія	1,17
Італія	1,24
Чехія	1,23

Україна має найнижчий індекс ефективності отримання роботи, що говорить про складність входження до ринку праці та отримання роботи у певній сфері діяльності.

Використовуючи отримані індекси і включаючи в залежність індекс використання освіти $f=0,025$, отримаємо такий вираз для оцінки конкурентоспроможності ринку праці України через показник “Привабливість робочого місця”:

$$KPI = (IPM + f \cdot EO) \cdot EIPM \cdot EOP \quad (6)$$

В результаті отримаємо:

Країна	Привабливість робочого міс, \$/робоче місце	%
Україна	1 106,45	14,76
Німеччина	7 495,60	100,00
Іспанія	4 475,37	59,71
Італія	6 570,87	87,66
Чехія	3 783,45	50,48

Так як для визначення рівня конкурентоспроможності ринку праці порівнюються ринки праці п'яти країн, то за базис – 100% необхідно взяти країну із максимальним значенням привабливості (виходячи з розрахунків, цією країною є Німеччина). Тому по відношенню до Німеччини аналізовані країни мають такий розподіл (рис. 1):

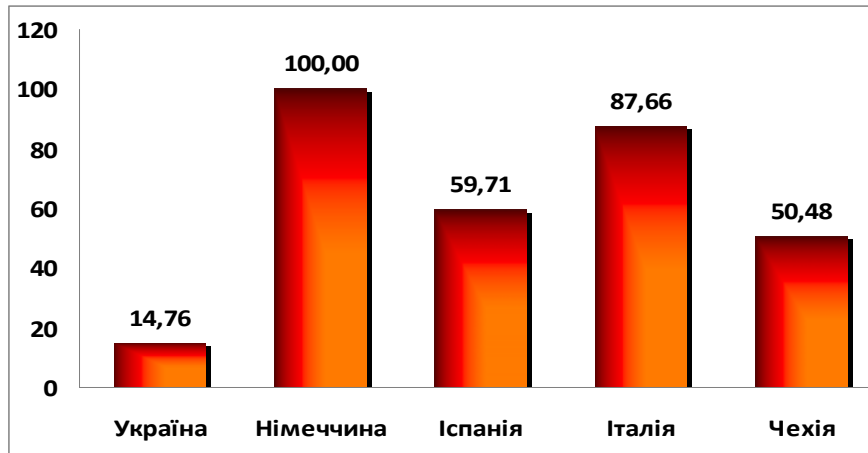


Рис. 1. Оцінка працівником конкурентоспроможності ринків праці через критерій “привабливість робочого місця” України, Німеччини, Іспанії, Італії, та Чехії

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок. Результати проведеного аналізу свідчать про те, що з позиції працівника конкурентоспроможність ринку праці через критерій “привабливість робочого місця” в Україні має найнижчий показник порівняно із аналізованими країнами Європи, що призводить до масової трудової еміграції українського населення за кордон. Саме цим обмовлена необхідність детального аналізу мотивів, особливостей та тенденцій сучасних міграційних процесів в Україні, які мають враховуватись під час проведення кардинальної політики у напрямку відродження національного виробництва, змін у соціально-трудовій сфері, що призвело б до розширення можливостей працевлаштування населення на вітчизняному ринку праці та забезпечення гідних соціально-економічних умов життєдіяльності.

Використані джерела:

1. Группа восьми” в цифрах. 2009. Стат.сб./ Росстат. □ М., 2009. □ 131 с.
2. Євробюлетень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.delukr.ec.europa.eu/page962.htm>.
3. Лібанова Е. М. Оцінка конкурентоспроможності українського ринку праці в контексті інтеграції України у глобальну економіку / Е. М. Лібанова // Національна безпека і оборона. – 2007. – № 7(91) – С. 62-65.
4. Павлюк Т. І. Освіта як фактор економічного зростання у країнах з ринковою економікою [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2009_1/187.pdf.
5. Сандугей В. В. Ринок праці України в умовах глобалізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Валентина Василівна Сандугей. – К. : КНЕУ, 2013. – 21 с.

Сандугей В. В. Аналіз конкурентоспроможності українського ринку праці: теоретико-методический підхід.

В представленной статье анализируются подходы к определению понятия “конкурентоспособность рынка труда”, сформулированы его авторское определение; обоснованы факторы формирования конкурентоспособного рынка труда и определены

показатели, которые его характеризуют; предложен подход к анализу конкурентоспособности рынка труда и проведена его оценка в Украине.

Ключевые слова: конкурентоспособность рынка труда, конкурентоспособность рабочих мест; конкурентоспособная заработная плата; развитая конкурентная среда на рынке труда; развитие инфраструктуры рынка труда; эффективная интеграция рынке труда.

Sanduhey V. V. The analysis of the competitiveness of Ukrainian labor market : theoretical and methodological approach.

In the present article the approaches to the definition of "competitive labor market", the author formulates his definition, reasonable factors of a competitive labor market and identified indicators that characterize them, an approach to the analysis of the competitiveness of the labor market and held his score for Ukraine.

Keywords: competitiveness labor market, namely the competitiveness of the domestic labor force competitiveness jobs, competitive wages; developed competitive environment in the labor market, the level of labor market infrastructure concluded that the low competitiveness of the labor market, effective integration of the labor market

УДК:334.753(477)

Захарова К. Ф.
Університет економіки та права "КРОК"

ЭФЕКТИВНІСТЬ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАРТЕЛІВ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

У статті досліджено економічну природу картелю. Визначено специфіку антимонопольного регулювання картельних змов. Розглянуто комплекс заходів щодо підвищення ефективності антимонопольного регулювання в економіці України в контексті забезпечення економічної безпеки.

Ключові слова: економічна безпека, картель, ринкове домінування, антимонопольне регулювання.

Сьогодні вкрай важливим є пошук шляхів забезпечення ефективності економічної політики в цілому та окремих її напрямків саме в контексті забезпечення економічної безпеки держави, адже сьогодні поступово розширюється конкурентне середовище економіки України, посилюється вплив економічних законів у господарській діяльності, проте наповнення економічного простору реальним конкурентними відносинами відбувається фрагментарно через збереження високого рівня монополізації на багатьох товарних ринках. Це відбувається через високу кількість зловживань анти конкурентного характеру, зокрема, картельних змов.

Теоретичні аспекти особливостей цінової конкурентної поведінки суб'єктів господарювання розглянуто в працях зарубіжних та вітчизняних вчених – економістів Д. Арментано, Ж. Тироля, О.Уильямсона, Ф. Шерера, С. Б. Авдашевой, Н. М. Розановой, З. В. Борисенко, В. В. Герасименко, О. О. Костусєва, Б. В. Кузнецова, В. Д. Лагутіна, А. Е. Шаститко, А. А. Пороховського. Особливості забезпечення економічної безпеки шляхом вдосконалення антимонопольної діяльності у своїх працях досліджували Г. А. Пастернак-Таранушенко, О. М. Олещенко.

На сучасному етапі національна економіка потребує ефективного