

КОНКУРЕНЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ У ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Проаналізовано конкуренцію на ринку праці. Обґрунтовані монопсонія та олігопсонія на ринку праці у перехідній економіці України.

O.M. Martin – USUFWT

The competition of labour market in transitional economics of Ukraine

In the article the competition of labour market is analyzed. Monopsony and oligopsony of labour market in transitional economics of Ukraine are grounded.

Ринок праці узгоджує інтереси найманих працівників і підприємців при визначенні ціни праці та умов його функціонування. Певний стан цього ринку, який визначається умовами конкуренції, використовується відповідними суб'єктами ринку праці для досягнення вигоди, що впливає на зайнятість як на національному, так і регіональних ринках праці.

Конкуренцію на ринку праці як явище багатопланове однозначно трактувати не можна. У першу чергу слід звернути увагу на конкуренцію як з боку попиту на працю, так і з боку її пропозиції. З боку пропозиції праці конкуренція виникає як між безробітними за отримання місця праці, так і між кваліфікованими працівниками за більш оплачувані робочі місця. Щоб отримати місце праці, працівник повинен запропонувати більш якісну працю, яка передбачає певний рівень кваліфікації, високі знання, досвід, вміння виконувати складну роботу, здатність до творчої праці. У конкурентній боротьбі перемагає той, хто пропонує більш якісну робочу силу. Іноді такі місця одержують працівники, які брали участь у відповідних конкурсах.

Конкуренція з боку попиту на працю виникає між підприємцями за можливість залучення у фірму досвідчених і кваліфікованих працівників. При цьому важко не погодитись із точкою зору В.М. Петюха, який заявляє, що "чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили" [7, ст.43], тим ефективніше функціонує ринок праці. Зауважимо, що попит на кваліфікованих працівників зростає постійно, проте загальний попит на працю може бути незмінним або навіть знизитися. Такий попит можна назвати сегментним, оскільки він стосується певної групи працівників, кваліфікація яких є високою. Такий сегментний характер має не тільки попит, але і пропозиція праці. З приводу цього С.А. Дятлов зауважує, що конкуренція на ринку праці стимулює, активізує і координує "дії економічних агентів, які формують попит і пропозицію на робочу силу в межах певного сегменту через ціновий механізм оплати праці" [3, ст.93]. На ринку праці є велика кількість різних агентів (суб'єктів), які "диференційовані по сегментах і мотивах діяльності" [3, ст.93]. Аналізуючи конкуренцію на ринку праці з боку пропозиції праці, слід враховувати часовий фактор. У короткостроковому періоді ринок праці характеризується міжсегментною немобільністю і відсутністю конкуренції між найманими працівниками, що належать до різних сегментів.

За наявності достатнього часу працівник має змогу подолати міжсегментні бар'єри, підвищуючи свій освітній і кваліфікаційний рівень.

Залежно від ступеня конкуренції на ринку праці як у зарубіжній [8, ст. 456-482; 12, ст. 322-363], так і в українській літературі [6, ст. 44-47; 7, ст. 38-41] виділяють такі його моделі: досконало конкурентний ринок праці; моносонічний ринок праці; монопольний ринок праці; двостороння монополія. Досконало конкурентний ринок праці не існує у сучасній ринковій економіці. Немоżliве його існування і в умовах перехідної економіки до ринку. У сучасних ринкових умовах і підприємці, і наймані працівники можуть впливати і впливають на ціну праці і рівень зайнятості.

В Україні в умовах командно-адміністративної системи ринок праці в цілому виступав, як моносонічний ринок праці, на якому великій кількості продавців робочої сили протистояв по суті один покупець – держава, що була єдиним власником засобів виробництва. Держава, яка виступала в ролі монопольного покупця робочої сили в межах всієї економіки, диктувала всі умови праці та її оплати (тому і був низький рівень оплати праці), умови відпочинку, обсяги виробництва продукції, ціни тощо, дії держави не були обмежені силами конкуренції. У даному випадку мова йде про дуже специфічну моносонію. По-перше, держава володіє політичною владою, і по-друге, вона одночасно є монополістом на товарному ринку.

Дискусійним з цього приводу є висловлювання І. Петрової, яка характеризує модель ринку праці в умовах командно-адміністративної системи "як подвійну монополію держави на ринку праці" [6, ст. 45]. На цьому ринку "продавець і покупець уособлений в одному монополісті – державі, яка підмінює своєю діяльністю функції решти суб'єктів праці" [6, ст. 45-47]. Звичайно, на ринку праці була відсутня конкуренція. Проте держава не була монополістом з боку пропозиції праці. Виразником трудових інтересів працівників мали бути існуючі на той час профспілки, але їхня діяльність була формальною, своїх функцій вони не виконували. Пропозицію праці створювали самі працівники. Держава була єдиним роботодавцем. Тому працівник мав вибір: або бути безробітним, або продавати свою здатність до праці моносоністу-державі за низьку заробітну плату.

У 90-х роках ХХ ст. в Україні тривале перевищення пропозиції праці над попитом на неї, з одного боку, та неорганізованої і малоефективної дії профспілок, з другого – посилили загально монопольні позиції на ринку праці з боку держави. В українській літературі вказується, що негативні тенденції в розвитку вітчизняного ринку праці пояснюються збереженням та модифікацією "рудиментарних тенденцій державного монопольного диктату під гаслом радикальних ринкових реформ" [5, ст. 128]. Держава у період роздержавлення і приватизації у 1-ій половині 90-х років володіла одноосібним монопольним правом регулювання і впровадження ринкових реформ, при цьому вона залишалась монополістом-роботодавцем.

Монопольне становище держави на ринку праці існує і сьогодні: держава займає ще значну частку в економіці. На підприємствах державної форми власності у 2001 р. вироблялося 20,5 % промислової продукції і було

зайнято 50,1 % працівників від загальної кількості працівників, зайнятих в усіх галузях економіки [13, ст. 308-309]. У державному секторі економіки практично збереглися принципи організації оплати праці від старої командної системи: централізоване обмеження заробітної плати і відповідна розподільча політика.

Монопольне становище держави на ринку праці посилилось і тим, що в 1-й половині 90-х рр. вона практично зламала опір профспілок (на початку 90-х рр. почали формуватись вільні незалежні профспілки) і встановила наднизьку заробітну плату, перш за все, мінімальну заробітну плату. Якщо у 1990 р. середньомісячна заробітна плата перевищувала величину вартості мінімального споживчого бюджету у 2,24 раза, то у 2-ій половині 90-х рр. середньомісячна заробітна плата становила близько половини величини прожиткового мінімуму. Дані свідчать, що у 2001 р. середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих в галузях економіки становила 311,08 грн. [10, ст. 250], що майже дорівнювало величині прожиткового мінімуму (311,3 грн.). Середньомісячна заробітна плата в Україні у перерахунку на долари США у 2001 р. становила 57,9 дол. [10, ст. 257]. Це значно нижче, ніж у Польщі, Чехії, Угорщині, Росії, Казахстані, не говорячи про країни з ринковою економікою.

Монополія держави на ринку праці в Україні підривається з появою різних форм господарювання і форм власності, а також з розвитком гнучкого ринку праці, тобто використанням таких нових прогресивних форм зайнятості, як самозайнятість, неповний робочий тиждень, тимчасова робота, надомна робота. Так, в Україні роль недержавного сектору економіки почала зростати у 2-ій половині 90-х рр. У 2001 р. порівняно з 1995 р. попит на працю на підприємствах колективної форми власності зріс у 2,4 раза, а на приватних підприємствах – у 2,2 раза, а на державних підприємствах він зменшився на 28,82 % [9, ст. 32; 10, ст. 54].

Розвиток недержавного сектору економіки сприяє виникненню малих підприємств. Саме малий бізнес в розвинутих країнах забезпечує до 60 % нових робочих місць [2, ст. 7]. Аналогічна тенденція характерна для країн з перехідною економікою. Так, у Польщі і Чеській Республіці близько 45 % робочих місць надається малими підприємствами, в Росії – це близько 20 % [4, ст. 7].

В Україні з 2000 р. спостерігається зростання загальної кількості малих підприємств і збільшення попиту на працю на цих підприємствах. У 2001 р. на 10 тис. населення припадало лише 47 малих підприємств [11, ст. 3]. Водночас, на думку економістів, для створення нормального економічного середовища їхня кількість має бути принаймні у 10 разів вища [1, ст. 34-40].

Отже, поступовий розвиток підприємств недержавної форми власності і розвиток нових форм господарювання означає, що на ринку праці з'являються фірми-роботодавці. Тому на національному ринку праці великій кількості найманих працівників протистоїть невелика кількість роботодавців. Така ситуація, на наш погляд, означає, що ринок праці зараз в цілому відповідає умовам олігопсонії ринку праці, для якого характерні в цілому такі ознаки:

- заробітна плата є низькою (нижче рівня заробітної плати за умов досконалої конкуренції).
- зайнятість населення є також нижчою від конкурентного ринку праці.

Зауважимо, що деякі регіональні ринки праці в Україні відповідають умовам монопсонії. Роботодавець-монопсоніст, який володіє домінуючим становищем на ринку праці, має змогу платити нижчу заробітну плату, ніж в умовах досконалої конкуренції. Найманий працівник, який не погоджується на низьку заробітну плату, залишається взагалі без місця праці. Наявність, на наш погляд, монопсонічних регіональних ринків пояснюється, по-перше, обмеженою мобільністю праці в Україні, труднощами отримання місця праці і житла при переїздах; по-друге, особливостями розміщення виробництва, існування міст, що обслуговують одне велике підприємство (шахти, військові підприємства). Ця друга причина успадкована від колишньої командної системи.

Графічно олігопсонічний ринок праці можна зобразити як монопсонію.

Моделюючи сучасний олігопсонічний ринок праці в Україні, постає розмежувати короткостроковий і довгостроковий періоди. У короткостроковому періоді пропозиція праці (Sl_1) є абсолютно нееластичною по відношенню до величини заробітної плати (W). У довгостроковому періоді крива пропозиції праці (Sl) є висхідною: із підвищенням заробітної плати послуги своєї праці запропонують все більше працівників. Це означає, що у довгостроковому періоді пропозиція праці є гнучкою по відношенню до зміни реальної ставки заробітної плати.

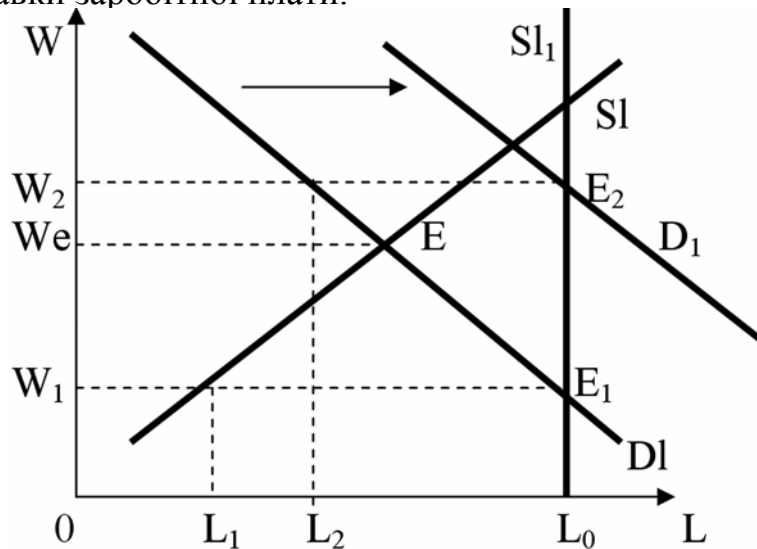


Рис. 1. Ринок праці при зростанні попиту на працю

Рис. 1 моделює сучасний стан ринку праці в Україні. Перетин кривої попиту на працю ($D1$) із кривою пропозиції Sl_1 визначає сучасний стан рівноваги в точці E_1 , для якого характерна низька реальна заробітна плата W_1 . Пропозиція праці в точці рівноваги включає зайняте населення (відрізок $0-L_1$) і незайняте або безробітне населення (відрізок L_1-L_0). У такій ситуації загострюється конкуренція між працівниками за вільні робочі місця, у роботодавців виникає змога встановити низьку заробітну плату, вищу інтенсивність праці.

У сучасних умовах поступово змінюється ситуація на ринку праці. Насамперед поступово збільшується попит на працю. Переміщення кривої по-

питу на працю вправо з положення D_1 у положення D_1 дає змогу, по- перше, збільшити зайнятість з $0-L_1$ до $0-L_2$ і зменшити безробіття, а по-друге – підвищити заробітну плату з W_1 до W_2 .

На наш погляд, олігопсонічна модель ринку праці в Україні збережеться в найближчий час. У таких умовах, як демонструє модель ринку праці, головним фактором збільшення як реальної заробітної плати, так і зайнятості є збільшення попиту на працю. Зростання попиту на працю в Україні передбачає структурну модернізацію економіки, технологічне оновлення основного капіталу на основі активної інвестиційної та інноваційної діяльності, трансформації системи зайнятості, розвитку гнучкості ринку праці.

Разом з тим "олігопсонічна поведінка роботодавця... потребує державної політики, аналогічної антимонопольній на товарних ринках" [14, ст.338]. Це зумовлює на сьогодні посилення ролі держави в напрямку реформування трудової сфери, яка повинна враховувати всі об'єктивні закономірності функціонування ринку праці. Ефективність державної політики на ринку праці буде високою, коли вона буде складовою економічної політики держави, коли регулювання трудових процесів на макрорівні відбуватиметься у тісному взаємозв'язку з економічними і соціальними перетвореннями в напрямку створення соціально орієнтованої ринкової економіки.

Література

1. Білоус Г. Розвиток малого підприємництва в Україні// Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 34-40.
2. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні// Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 3-7.
3. Дятлов С.А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та экономики и финансов, 1992. – С. 93.
4. Краснов Ю. Стратегічні й оперативні заходи щодо державного регулювання зайнятості населення// Україна: аспекти праці. – 1999. – № 2. – С. 3-7.
5. Мандибура В.О. Проблеми обмеження монопольних проявів дискримінації робочої сили на ринку праці в Україні// Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжн. наук.-практ. конф. Т.1. – К., 2000. – С. 127-132.
6. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації. – К., 1996. – 178 с.
7. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
8. Піндайк Роберт С., Рубінфелд Деніел Л. Мікроекономіка/ Пер. з англ. – К.: Основи, 1996. – 646 с.
9. Праця в Україні в 1998 р.: Статистичний збірник/ Державний комітет статистики України. – К.: Техніка, 1999. – 355 с.
10. Праця в Україні в 2001 р.: Статистичний збірник/ Державний комітет статистики України. – К.: Техніка, 2002. – 436 с.
11. Сахань І. Становлення середнього класу в Україні// Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 3-5.
12. Семюелсон Пол А., Нордгауз Вільям Д. Мікроекономіка/ Пер. з англ. – К.: Основи, 1998. – 676 с.
13. Статистичний щорічник України за 2001 рік/ Державний комітет статистики України. – К.: Техніка, 2002. – 644 с.
14. Шевченко Л. Заробітна плата як ринкова оцінка праці// Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжн. наук.-практ. конф. Т.1. – К., 2000. – С. 335-340.