

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-2>

УДК: 331.5

ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В НОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ

STRENGTHENING THE COMPETITIVENESS OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE IN THE NEW SOCIO-ECONOMIC REALITIES

Маршавін Юрій Миколайович

доктор економічних наук, професор,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0144-1441>

Кицак Тарас Григорович

кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0525-7556>

Кирилюк Володимир Вікторович

кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4840-1690>

Marshavin Yurii, Kytsak Taras, Kyryliuk Volodymyr
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

У статті проаналізовано проблему посилення конкурентоспроможності національного ринку праці, який має стати більш привабливим для кваліфікованої робочої сили та інвесторів. З'ясовано, що основними факторами втрати ринком праці України конкурентних переваг у передвоєнні десятиліття є низька оплата праці, недостатня якість робочих місць, малі розміри фінансування науково-дослідних робіт, скорочення обсягів капітальних інвестицій, особливо у виробничий сектор економіки. Окреслено роль ринку праці у подоланні руйнівних наслідків російської воєнної агресії та пандемії Covid-19. Основними напрямками посилення його конкурентоспроможності є модернізація державної політики зайнятості, зокрема поліпшення координації з інвестиційною, грошово-кредитною, податковою політиками, політикою доходів; посилення захисту соціально-економічних прав найманих працівників; професійна і соціально-гуманітарна підготовка робочої сили.

Ключові слова: конкурентоспроможність національного ринку праці, капітальні інвестиції, основний капітал, професійні компетентності робочої сили, російська воєнна агресія, коронавірусна пандемія.

In accordance with the aim of the article author formulates the concept of the scientific category "competitiveness of the national labor market" and determines the main factors of its development, relationship with other elements and categories of the market. The relevance of the topic is determined by the need to develop measures aimed at preserving existing and attracting new employees and investors to compensate for the loss of labor force and fixed capital of Ukraine, incurred as a result of Russian aggression – bombings and rocket attacks on cities and settlements, large-scale forced emigration. The following research methods are used: system analysis, scientific generalization and comparison, induction and deduction, economic and statistical analysis. The article defines the essence of "competitiveness of the national labor market" concept as market's ability to withstand competition with similar institutions in other countries for qualified labor with high personal qualities and investors ready for innovative renewal of the production apparatus. The role of the labor market in rapid overcoming the devastating consequences of Russian military aggression and the Covid-19 pandemic is outlined. National labor market development requires modernization of the state employment policy, first of all in the direction of strengthening its coordination with investment, monetary and credit policy, tax policy, foreign economic activity, income policy. In order to strengthen the competitive advantages of the national labor market, it is also necessary to form competitive social and labor relations, which must correspond to the concept of decent work, realistically protect social and economic rights of

employees and promote development of human capital, as a source of renewal of Ukraine on an innovative basis. The practical value of the publication lies in the possibility of using its main provisions by state authorities and local self-government bodies, employers' organizations and trade union organizations.

Keywords: competitiveness of the national labor market, capital investment, fixed capital, professional competence of the workforce, Russian military aggression, coronavirus pandemic.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Внаслідок нашарування на коронавірусне лихо тектонічних здвигов на енергетичних і сировинних ринках, посилення інфляційного шоку, скорочення в Європі чисельності кваліфікованої робочої сили через старіння населення, яке не в змозі компенсувати приток мігрантів з країн, що розвиваються; європейські країни уразив серйозний економічний спад, що швидко переростає в гостру і всеосяжну кризу. В Україні в результаті російської агресії – бомбардувань і ракетних обстрілів сотень міст та населених пунктів, окупації окремих з них, відбулося знищення багатьох промислових підприємств, руйнація міської і транспортної інфраструктури, комунального господарства. До того ж російська воєнна агресія, створивши загрози для життя мільйонів людей, спровокувала небачену за масштабами вимушену зовнішню міграцію. Втрати робочої сили і основного капіталу значно посилили негативні процеси на ринку праці.

Незважаючи на солідарність західних країн з мужньою і самовідданою боротьбою українського народу проти російських агресорів, слід очікувати подальшого загострення глобальної конкуренції, яка охоплює й національні ринки праці. У даному разі ми маємо на увазі конкуренцію на глобальному ринку праці за якісну робочу силу та інвесторів, які створюють сучасні фізичні робочі місця.

У цьому контексті набуває актуальності розроблення теоретичних засад розвитку конкурентоспроможності національного ринку праці та продукування інших, відмінних від попередніх, політик та практик. Вони мають спрямовуватися на посилення конкурентних позицій національного ринку праці на глобальній арені, що сприятиме створенню належних умов для збереження в Україні трудових колективів та залучення нових компетентних працівників та ефективних підприємців-інвесторів. Актуальність теми дослідження обумовлена також відсутністю в науковій літературі чіткого концептуального підходу до визначення ролі конкурентоспроможності національного ринку праці в нових соціально-економічних реаліях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У хрестоматійній економічній літературі, публікаціях сучасних вітчизняних і закордонних авторів акцентується увага на тому, що конкуренція є однією із основоположних понять ринкової економіки взагалі і ринку праці зокрема. Видатні економісти минулого Д. Рікардо, А. Сміт, А. Маршал, Дж. Пері, М. Фрідмен, Дж. Кейнс та інші розробили теоретичні підходи до формування і функціонування ринку праці на основі конкуренції між власниками (носіями) робочої сили за вигідні умови її реалізації та між власниками засобів виробництва (роботодавцями) за дешеву робочу силу належної якості. Значний внесок у теоретичні, методологічні та практичні проблеми формування конкурентного середовища на ринку праці, розвитку соціально-трудових відносин в Україні ще на початкових етапах ринкових реформ зробили такі українські економісти, як О. Амоша, С. Дорогунцов, А. Колот, Е. Лібанова, В. Онікієнко та ін.

Близькі, але не тотожні предмету нашого аналізу, проблеми, пов'язані з конкуренцією на ринку праці, у числі перших досліджували вітчизняні учені Д. Богиня, О. Грішнова, Л. Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Шевченко. Зокрема, Д. Богиня визначив наукову категорію «конкурентоспроможність робочої сили» як сукупність її якісних і вартісних характеристик, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації (професії) [1, с. 5]. О. Грішнова охарактеризувала цей вид конкурентоспроможності як відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції, завдяки високим рівням знань, умінь, навичок, особистих якостей [2, с. 119]. Л. Лісогор пов'язала конкурентоспроможність робочої сили із здобуттям працівниками високого освітнього рівня, постійним удосконаленням професійних навичок, накопиченням творчого потенціалу [3, с. 105].

М. Семикіна, Л. Шевченко у числі перших розглянули другу сторону конкурентних відносин на ринку праці: суперництво між роботодавцями при доборі компетентних працівників за прийнятним рівнем оплати праці на основі більш якісних робочих місць і привабливіших

умов праці [4, с. 14; 5, с. 98]. І. Петрова віднесла до важливих засобів підвищення конкурентоспроможності роботодавців модернізацію виробничих процесів, впровадження інновацій, а також забезпечення високої оплати праці і розширення соціальних програм [6, с. 6].

Однак, незважаючи на значущість і цінність результатів досліджень названих та інших авторів, у більшості наукових праць не приділено уваги проблемам розвитку конкурентоспроможності саме ринку праці. За нашим баченням, ця спроможність визначає його здатність перемагати у конкурентній боротьбі аналогічні інститути інших країн і є ключовим фактором забезпечення економіки України компетентною робочою силою та сучасними робочими місцями на підставі скорочення відтоку працівників та інвесторів, залучення кваліфікованої робочої сили з високими особистісними якостями, а також інвесторів, спроможних до інноваційного оновлення виробничого апарату на основі 5-го і 6-го технологічних укладів¹.

На наш погляд, думки окремих науковців, які ототожнюють і навіть прирівнюють поняття «конкурентоспроможність робочої сили» або «конкурентоспроможність роботодавців» [7], з поняттям «конкурентоспроможність ринку праці», не відповідають вимогам коректності. Природно, конкурентоспроможність ринку праці багато в чому визначається конкурентоспроможністю робочої сили і роботодавців, але ці наукові категорії не тотожні; для них характерні різні об'єкт і предмет конкурентних відносин.

Також, на наше переконання, не можна ототожнювати поняття «конкурентний ринок праці» і «конкурентоспроможний ринок праці». Ринок праці є конкурентним, якщо в його середині мається значна кількість незалежних найманих працівників, між якими відбувається конкуренція за робочі місця, а з другого боку, багато вільних роботодавців конкурують за компетентних працівників. Специфіка конкуренції між національними ринками праці полягає в тому, що вона відбувається не в середині якогось ринку праці між особами найманої праці і між роботодавцями, а на глобальному ринку праці за компетентних працівників та ефективних інвесторів.

Невирішені частини проблеми. Отже, проведений аналіз показав, що наукові засади конкурентоспроможності ринку праці, її проявів і факторів розвитку, зміст відповідного категорійно-понятійного апарату на сьогодні залишаються найменш дослідженими проблемами у вітчизняній і закордонній економічній науці.

Цілі статті полягають у формулюванні авторського концепту наукової категорії «конкурентоспроможність національного ринку праці», визначенні основних факторів її розвитку, взаємозв'язку з іншими елементами, механізмами та інструментами ринкової економіки, а також формуванні ключових компонентів відповідного понятійного апарату.

Виклад основного матеріалу. У воєнний і повоєнний періоди в Україні поряд з багатьма соціально-економічними проблемами набуває гостроти проблема забезпечення працівників житлом, комунальними послугами, належним рівнем соціального захисту. Побутовий дискомфорт, нашарувавшись на застарілі робочі місця і низьку оплату праці, спричиняє посилення зовнішньої трудової міграції. Майже вперше за три останні десятиліття наша країна може зіткнутися з серйозною нестачею робочої сили, особливо в сегменті висококваліфікованої праці. Отже, основними гальмуючими чинниками нинішнього і повоєнного відновлення зайнятості і всієї соціально-економічної сфери стане значне зменшення кількісного складу працівників. Для набуття Україною переваг у конкуренції за робочу силу необхідно перш за все створити сучасну систему продуктивних робочих місць, включаючи комфортне робоче середовище, на основі модернізації основного капіталу. Озброєння економіки капітальними засобами, що відповідатимуть вимогам цифрової економіки – Індустрії 4.0, дасть змогу не лише досягти поліпшення умов праці, як засобу забезпечення економіки робочою силою потрібної якості, а й підвищити продуктивність праці – важливої передумови зростання її оплати і скорочення відтоку працівників за кордон.

Гостра необхідність модернізації робочих місць існувала в Україні ще в довоєнний період і обумовлена фізичним і моральним старінням основного капіталу, який зокрема в промисловості мав 30–35-річну давнину за

¹ Технологічний уклад характеризує технічний рівень пануючих складників виробництва, які спираються на певні ресурси, кваліфікацію робочої сили, науково-технічний потенціал і певні технології і є самовідтворюючою цілісністю. Технологічні уклади I–IV панували з кінця XVIII ст. до 1980-х рр. і характеризуються технологіями машинного виробництва. V-й уклад характеризується більш високим ступенем технологій та спирається на інформаційні технології та знання як на нові фактори виробництва

критичного рівня зносу, що в цілому по економіці відповідно до офіційних даних складав 57% [8, с. 235], хоча фактичне значення цього показника є набагато вищим. Справді, через необґрунтоване збільшення у 2014 р. залишкової вартості основних засобів в транспортній галузі у 3,5 рази [9], загальний знос основних засобів в економіці у 2015 р. відносно попереднього року був штучно зменшений на 23,4 відсоткових пункти (з 83,5% до 60,1%). Водночас в країні зведений нанівець процес оновлення капітальних засобів – за передвоєнних темпів (біля 2,0% у рік) на його повне оновлення потрібно не менше 50 років.

Залучення компетентної робочої сили на базі модернізації застарілих і створення нових робочих місць 5–6-го технологічних укладів має відбуватися перш за все через активізацію інноваційно-інвестиційних про-

цесів. При цьому головною проблемою, як й у попередні роки, залишається використання надійних джерел фінансування, якими можуть бути: державний і місцевий бюджети; власні кошти підприємств і організацій; позиковий капітал; кошти населення; іноземні інвестори. У таблиці 1 представлені дані щодо використання цих джерел за 20 передвоєнних років. З метою забезпечення коректності порівнянь для нейтралізації впливу інфляційних процесів інвестиційні витрати обчислені у цінах 2000 р.; також із сум капітальних інвестицій виключені інвестиції, що робилися у період 2000–2019 рр. в АР Крим і м. Севастополі та окупованих районах Донецької і Луганської областей.

Як свідчать результати аналізу даних табл. 1, основним джерелом капітальних інвестицій в Україні є кошти підприємств і

Таблиця 1

Динаміка капітальних інвестицій за джерелами фінансування, в % до загальної суми (без врахування АР Крим і м. Севастополя та окупованих у 2014–2021 рр. районів Донецької і Луганської областей)

Роки	Капітальні інвестиції в цінах 2000 р. млрд. грн.	Власні кошти підприємств і організацій	Кошти державного і місцевих бюджетів	Кредити банків та інші позики	Кошти інвесторів-нерезидентів
2000	26,5	68,6	9,2	1,7	5,9
2001	33,7	66,8	9,5	4,3	4,3
2002	39,0	65,8	8,7	5,3	5,6
2003	46,6	61,4	11,1	8,2	5,5
2004	57,6	61,7	15,2	7,6	3,6
2005	61,5	57,4	9,7	14,8	5,0
2006	75,2	57,8	9,8	15,5	3,7
2007	94,0	56,5	9,5	16,6	3,5
2008	84,8	56,7	9,2	17,3	3,3
2009	56,4	63,3	7,4	14,2	4,5
2010	46,7	55,7	9,2	13,7	2,3
2011	52,4	58,6	10,5	16,3	2,7
2012	57,2	59,7	5,8	17,1	1,7
2013	52,4	63,8	5,1	15,3	1,8
2014	39,3	70,5	3,9	9,9	2,6
2015	35,9	67,5	7,7	7,6	3,0
2016	39,2	69,3	10,1	7,5	2,7
2017	38,7	69,1	12,7	6,6	1,4
2018	42,6	70,8	12,6	7,8	0,3
2019	44,1	65,4	14,0	10,8	0,7
2020	31,8	66,5	19,1	6,7	0,4

Джерело: [8]

організацій – 55,7–70,8% загального обсягу. З метою подальшого розвитку їхньої інвестиційної активності є сенс повернутися до ідеї започаткування так званого інвестиційного податкового кредиту – скорочення оподаткування прибутку підприємств у разі спрямування його на придбання нових або на реконструкцію існуючих основних засобів. Для збільшення вкладень власних коштів підприємств в інвестиційну діяльність доцільно переглянути зміст державної амортизаційної політики, найбільшим недоліком якої є брак зацікавленості підприємців до оновлення основного капіталу. Не сприяє оновленню основного капіталу, зокрема те, що чинне законодавство не передбачає встановлення норм амортизації та регламентацію методів їх нарахування, не зобов'язує підприємців до цільового використання амортизаційного ресурсу,

Важливим джерелом капітальних інвестицій мають стати державний і місцеві бюджети. Враховуючи значне зростання в останні роки повноважень органів місцевого самоврядування, вони поряд з направленням власних коштів у транспортну інфраструктуру, об'єкти комунального господарства, соціальну сферу населених пунктів, мають посилити свою консолідуючу і стимулюючу роль. Зокрема, з метою залучення інноваційно-інвестиційного капіталу безпосередньо або опосередковано у розвиток робочих місць місцева влада має об'єднати зусилля бізнесу, громадськості, інститутів громадянського суспільства і спрямувати ресурси на поліпшення умов праці та інші заходи посилення привабливості розташованих в цій місцевості підприємств і організацій.

З врахуванням сучасної структури основного капіталу в національній економіці, де у виробничому апараті переважає третій та четвертий технологічні уклади при символічній частці п'ятого і майже повній відсутності шостого, мають значення не лише обсяги інвестування, а й їхня спрямованість. Гострота ситуації визначається також тим, що багато років, зокрема у 2020 р. із загальної суми капітальних інвестицій в Україні у програмне забезпечення та бази даних було вкладено тільки 2,5%, у права на комерційні позначення, об'єкти промислової власності, авторські та суміжні права, патенти, ліцензії, концесії – лише 1,3% [8, с. 337, 430]. У цьому контексті зауважимо, що об'єктами інвестиційного фінансування із державного і місцевих бюджетів доцільно призначити перш за

все дослідження і розробки в сферах нанотехнологій та інформаційних технологій, модернізації паливно-енергетичного комплексу та забезпечення енергозбереження, новітніх біотехнологій і фармакології, створення стартапів у цих та інших проривних сферах.

З врахуванням мужнього спротиву українського народу російським загарбникам, чисельних втрат нашою країною підприємств, житлового фонду та міської інфраструктури, людських і фінансових ресурсів є всі підстави вважати, що у повоєнний період вагомим джерелом інвестування в Україні стануть уряди США і Євросоюзу. Скоріш за все, вони візьмуть участь в інвестиційних процесах на засадах довгих кредитів, ленд-лізу, або своєрідного «Плану Маршала». Однак можна передбачити, що це будуть «зв'язані» кошти, умовами отримання яких стануть закупівлі технологічного обладнання, машин і механізмів у країнах-донорах. Ці процеси можуть здійснюватися за двома сценаріями: перший – шляхом продажу нам застарілих обладнання і технологій 4-го і 5-го укладів, які не втратили привабливості для українського бізнесу, оскільки їх впровадження гарантує вітчизняним підприємцям зростання прибутків. Однак рух по цій траєкторії не підвищить конкурентоспроможність національного ринку праці, не збільшить його привабливість для працівників та інвесторів. Другий шлях, хоча є більш довгим і складним, має для нас більшу перспективу. Він пов'язаний з інвестиційно-інноваційним оновленням виробничого апарату на вітчизняних підприємствах шляхом державних підтримки і контролю придбання підприємствами за кордоном новітніх розробок, технологій і патентів, обладнання шостого технологічного укладу. Водночас основний акцент має робитися на використанні вітчизняного інтелектуального капіталу, поліпшуючи з цією ціллю фінансування науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДКР), яке напередодні війни набуло критично низького рівня. Мінімумом допустимим рівнем фінансування НДКР вважається 2% ВВП, в той час, коли в Україні він складав 0,44%, а в європейських країнах-лідерах в сфері інновацій (Швеція і Фінляндія) ця частка перевищувала 3% [8, с. 426].

Наслідком неухабної до розвитку науки і технологій, фактичного припинення фінансування НДКР стало зниження частки інноваційно-активних промислових підприємств. Так, за 25 передвоєнних років їх чисельність у загальній кількості зменшилася з

26% до 15,8%. Обсяг інноваційної промислової продукції скоротився до символічних 1,3% [8, с. 428], тому не дивно, що у Глобальному інноваційному індексі Україна у 2021 р. зайняла серед 39 країн Європи лише 32-ге місце [10].

З врахуванням зазначеного, економічно виправданим є збільшення обсягів державного фінансування науково-дослідних розробок і проєктів, навіть за рахунок внутрішніх, і зовнішніх позик, природно, із здійсненням ефективного державного і громадського контролю. Доцільно продовжити той курс, що останнім часом запроваджується в Україні – перехід від фінансового утримання наукових установ і підрозділів, до виділення грошових ресурсів безпосередньо на здійснення вкрай потрібних досліджень і розробок на грантовій основі. Серед отримувачів грантів мають бути наукові організації, університети, підприємства, просто творчі колективи фахівців.

Модернізація капітальних засобів на інноваційній основі важлива також як засіб підвищення продуктивності праці – базису для збільшення розміру оплати праці, який тривалий час в Україні є набагато меншим, ніж у сусідніх країнах, що не лише стимулює зовнішню трудову міграцію, а й здійснює негативний вплив на рівень соціальної справедливості і соціальної згуртованості. Як свідчить історичний досвід, саме ці процеси стали провідним фактором продуктивної самовідданої праці широких мас населення в другій половині 1940-х-1950-х рр. завдяки яким Україна досить швидко відновилася після Другої світової війни. Про сучасний несправедливий розподіл національного продукту на користь капіталу, надмірну експлуатацію працівників свідчить той факт, що останні 30 років відбувається постійне скорочення частки зарплати у складі ВВП : у 1990 р. вона складала 53,1%, у 2013 р. – 50,1%, у 2018 р. – 41,3%, у 2020 р. – 43,8% [8, с. 194; 11]. А у собівартості продукції вона не перевищує 13 %, що у два рази менше, ніж в ЄС і майже у три – ніж у Німеччині та Франції.

Варто зазначити, що привабливість робочих місць визначається не лише високим розміром заробітної плати, а характеризується також й справедливим розподілом результатів праці, участю працівників в управлінні підприємствами, отриманням частки акціонерного доходу. Однак в Україні посилюється прірва не лише між працею і капіталом, а й у розмірах зарплати топ-менеджменту і членів наглядових рад корпорацій, у тому числі й державних,

та основною масою працівників. Так, різниця в оплаті праці 1% найбільш забезпечених і 50% найменш забезпечених працівників – 39,6 рази (в європейських країнах – 11,7 рази, у США – 24 рази) [12, с. 151–152].

Тобто, технічна і технологічна досконалість робочих місць неспроможна сама по собі розв'язати вісь комплекс проблем створення привабливих умов для залучення нової і збереження уже зайнятої робочої сили. У сучасному світі все більше уваги приділяється соціально-гуманітарній складовій виробничої діяльності. Міжнародна організація праці в своїх документах ще наприкінці 1990-х років справедливо розширила вимоги до робочих місць, запропонувавши концепцію гідної праці, як працю на засадах свободи, рівності, поваги до людської гідності, прав людини, у тому числі щодо забезпечення можливості брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих [13].

Особливе значення для українського ринку праці цього аспекту робочих місць підкреслюється у працях А. Колота і О. Герасименко, в яких справедливо акцентується на тому, що лівова частка проблем, з якими стикається працівник на ринку праці, прямо чи опосередковано пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць [14, с. 26, 30, 35, 38]. Для вітчизняного ринку праці характерним є відсторонення трудящих та їх профспілок від вирішення насущних проблем трудових колективів, що зменшує привабливість національного ринку праці, знижує його конкурентоспроможність. Велике значення соціально-гуманітарній складовій умов праці розкривається у концепції якості трудового життя. Згідно з нею роботодавець має забезпечити різноманітність і збагачення змісту праці, виробничу демократію, сприяти працівникові використовувати та розвивати свої інтелектуальні, творчі і моральні здібності, реалізовувати свій людський потенціал.

У повоєнний період, у зв'язку з суцільною необхідністю постпандемічного відновлення Європи можна очікувати, що на глобальному ринку праці поряд із "полюванням" на кваліфікованих працівників відбуватиметься жорстка конкуренція за інвестиції. Перемогти на цій конкурентній арені можна тільки, сформувавши в країні сприятливий інвестиційний клімат для вітчизняних та іноземних підприємців, всіляко стимулюючи їхню інвестиційну активність. Для нашої країни це має особливе значення. Аналіз даних, наведених у таблиці 1, свідчить, що в останні півтора десятиліття

відбулося серйозне уповільнення інвестиційного процесу. Якщо скорочення загального обсягу капітальних інвестицій у 2008–2010 рр. з 94,0 до 46,7 млн. грн. (у цінах 2000 р.), або на 50,3%, можна пояснити наслідками світової фінансово-економічної кризи, то восьмирічний спад інвестиційної активності у 2013–2020 рр. з 57,2 млрд. грн. до 30,2 млрд. грн., або на 47,2%, ми пов'язуємо перш за все з погіршенням в країні інвестиційного клімату. Це, зокрема, підтверджує факт надходження за цей період до офісу незалежного бізнес-омбудсмена від інвесторів понад 11 тис. скарг, більшість яких стосується необґрунтованих перевірок, свавілля контролюючих органів і державних регуляторів та адміністрування ПДВ.

До багаторічних причин низької інвестиційної привабливості нашої країни слід віднести відсутність надійного законодавчого захисту прав власників, панування корупції у владних структурах, правоохоронних органах і судах, випадки рейдерства. У передвоєнні роки до них додалися нові проблеми: підвищення цін на електроенергію та природний газ, значне скорочення чисельності дешевої і кваліфікованої робочої сили. У результаті вартість ведення бізнесу в Україні зрівнялася з сусідніми країнами і навіть перевищила її. Треба підкреслити, що не оправдали сподівань на покращення інвестиційного клімату заходи державної влади, прийняті в останні передвоєнні роки. Ідеться про лібералізацію зовнішньої торгівлі і валютного регулювання; мінімізацію фіскального дефіциту; обмеження втручання Уряду в діяльність Національного банку; надання сигналів інвесторам у вигляді майже безперервної реалізації програм Міжнародного валютного фонду; намір введення інституту так званих "інвестиційних нянь".

Тривалий несприятливий інвестиційний клімат став важливою причиною виведення українськими підприємцями – потенційними інвесторами, значних коштів за кордон. Так, відповідно до інформації Державної податкової служби України, український бізнес, замість інвестування національної економіки, за 3 роки (2018, 2019, 2020 рр.) спрямовував тільки по офіційним каналам поза межі України 22,4 млрд. дол. США [15]. Неefективність нашої інвестиційної політики підтверджує також той факт, що незважаючи на гучні заклики декількох поколінь українських нововладців, багато років відбувалася, як зазначено у табл. 1, мінімізація іноземних капі-

тальних інвестицій, частка яких у загальному обсязі, як зазначено у табл. 1, зменшилася з незначних 5,6% у 2002 р. до символічних 0,3% у 2018 р., 0,7% у 2019 р. та 0,4% у 2020 р.

Останні 10–15 передвоєнних років характеризуються негативним впливом на інвестиційний клімат недосконалої державної грошово-кредитної політики, невмілим використанням Національним банком України (НБУ) таких інструментів грошово-кредитної політики, як норма резервування, операції з державними цінними паперами (перш за все на відкритому ринку), ставка рефінансування. Фактично заходи Уряду і НБУ, спрямовані на зниження відсоткових ставок комерційних банків за кредитами, позитивних результатів не мали. Це підтверджується тим, що в обсягах інвестицій частка позикового капіталу не тільки не зросла, а примітно знизилася: з 17,1% у 2012 р. до 10,8% у 2019 р. (табл. 1). Для поліпшення інвестиційного і підприємницького клімату слід серйозно підвищити надійність банківської системи, що сприятиме залученню такого значного ресурсу кредитних коштів, як депозитні вклади населення. Першочерговим є підвищення ролі НБУ у попередженні шахрайств і банкрутств комерційних банків, використанні внутрішніх державних цінних паперів, зокрема, облігацій та акцій, а спільно з правоохоронними органами – створення надійних бар'єрів на шляху виведення коштів за кордон неофіційними каналами.

Для підприємців, у тому числі інвесторів, важливим додатковим стимулом започаткування і розширення бізнесу є можливість забезпечення виробництв робочою силою належних професійних компетентностей та особистісних якостей. Підприємці, вкладаючи гроші в капітальні засоби певної країни, сподіваються на можливість безпроблемного добору конкурентоспроможної робочої сили, яка відрізняється не лише високим рівнем знань, умінь, намаганням до постійного удосконалення професійних навичок, а й високими соціальними компетентностями і моральними якостями. У цьому контексті мають значний інтерес результати дослідження Д. Демінга, який довів, що з розвитком технологій попит на професії, що вимагають соціальних навичок (Social Skills) зростає набагато швидшими темпами ніж на професії сфери STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics – наука, технології, інженерія, математика), оскільки комп'ютери та роботи не здатні до командної роботи та оператив-

ного реагування на зміни робочих обставин, що спроможні робити люди [16, р. 1596, 1626, 1634].

На наше переконання, зміст і рівень конкурентоспроможності національного ринку праці вирішальним чином визначається регулюючою роллю держави, рівнем приватно-державного партнерства, розвиненістю відповідних інститутів. Результати проведених досліджень свідчать, що сучасна модель регулювання ринку праці в Україні характеризується необґрунтованим зміщенням акцентів з проблем досягнення продуктивної зайнятості на так звану «боротьбу з безробіттям»², що спричиняло довгий період застосування вкрай неефективних методів, форм та інструментів регулювання, які неспроможні забезпечити високу конкурентоспроможність ринку праці. Практично, починаючи з 2000 року, головною проблемою вітчизняного ринку праці було не безробіття, рівень якого у цей період був одним із найменших в Європі, а низькі показники зайнятості населення і величезний обсяг її тіньового сегменту. Так, рівень зайнятості останні 10 років коливається у межах 56–58% від чисельності населення віком 15–70 років [8, с. 54–55], що на 10–15 відсоткових пунктів нижче середнього рівня в країнах Європейського Союзу. У складі робочої сили налічується 3,5 млн. чол. неформально зайнятих, хоча за нашими експертними оцінками, тіньовий ринок праці складає як мінімум 4–5 млн. чол. За нашими розрахунками в країні не менше 6 млн. чол. працездатного, але економічно неактивного населення – осіб віком 15–70 років, які не маючи роботи, її не шукають, і при цьому не відносяться до учнів і студентів та військових строкової служби. Якщо сюди додати чисельність трудових мігрантів, яких в еквіваленті повної зайнятості у довоєнний час налічувалося біля 2,5 млн. чол. [18] та 1,5 млн. безробітних, розрахованих з методологією МОП, то загальна чисельність осіб, що знаходилися поза зареєстрованою зайнятістю в Україні, становила 13–14 млн. осіб, що майже в 2 рази перевищує чисельність штатних працівників. При тому, що середньооблікова кількість останніх неухильно скорочувалася: у 2014 р. їх налічувалося 8959 чол., у 2017 р. – 7679 тис., а у 2019 р. – 7443 тис. чол. [8, с. 58–59]. Тобто, за 6 років чисельність штатних працівників – основних платників податку

з доходів фізичних осіб і єдиного соціального внеску, зменшилося на 2761 тис. чол., або на 27%. Одною із причин цих та інших негативних процесів є те, що державна політика зайнятості не пов'язується з інвестиційною, інноваційною і науково-технічною, грошово-кредитною політикою. У результаті зміщення її спрямованості із стратегічних проблем на сьогоднішні, хоча і вкрай гострі проблеми, за межами публічного впливу залишаються фундаментальні проблеми модернізації засобів виробництва, впровадження інновацій, забезпечення раціональної галузевої та регіональної структури зайнятості, розвитку людського капіталу.

Результати аналізу генезису ринку праці показують, що у наукових публікаціях українських вчених ще з середини 1990-х років на противагу популярним на Заході ліберальним і неоліберальним ідеям набула поширення думка про необхідність удосконалення засобів його публічного регулювання, не завдаючи при цьому шкоди механізму ринкової саморегуляції. Акцент має робитися на використанні опосередкованих методів, засобів та інструментів регулювання.

Водночас, на нашу думку, серйозною вадою значної частини публікацій українських та закордонних вчених з проблем регулювання сфери зайнятості і ринку праці є те, що основними засобами і методами визначено прийняття відповідних законодавчих актів, створення нових регулюючих органів, підвищення матеріальної підтримки безробітних [19]. Підкреслимо, що багато авторів, традиційно посилаючись на праці Дж. Кейнса, фактично ігнорують його головну ідею про те, що зайнятість визначається ефективним попитом, перш за все обсягом інвестицій [20]. Процеси на ринку праці не пов'язуються із основними стратегічними напрямками макроекономічної та соціальної політики.

Висновки. Зміни глобального економічного і соціально-технологічного середовища на межі XX і XXI ст. спричинили нові виклики для ринку праці України, посиленні пандемією Covid-19 та війною з Росією, що вимагає продукування інших, відмінних від попередніх, політик та практик. Вони мають спрямовуватися на посилення конкурентоспроможності національного ринку праці на основі використання та розвитку інтелектуального потен-

² Термін, що був поширений в 1920-30-х рр., і знову використаний бувшим Прем'єр-Міністром України В. Гройсманом під час представлення Програми діяльності Кабінету Міністрів України в квітні 2016 р., який запропонував основним завданням влади в сфері зайнятості визначив "реальну боротьбу з безробіттям" [17].

ціалу людини та інноваційно-інвестиційного оновлення основного капіталу.

Результати проведеного аналізу показали відсутність усталеного наукового підходу до трактування наукової категорії «конкурентоспроможність національного ринку праці», що спонукало авторів охарактеризувати її сутність, яка визначається синергетичною взаємодією різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів, що у конкретних соціально-економічних реаліях формує більш привабливі умови для працівників та роботодавців у порівнянні з ринками праці інших країн. Висока конкурентоспроможність національного ринку праці сприяє скороченню відтоку із України працівників та підприємців і залученню в країну кваліфікованої робочої сили з високими особистісними якостями, а також інвесторів, спроможних до інноваційного оновлення виробничого апарату на основі 5–6 технологічних укладів, сприяючих становленню в країні цифрової економіки.

В сучасних українських умовах значення інвестиційно-інноваційного розвитку набуло надзвичайного значення, оскільки до нашої 30-річної проблеми технологічної відсталості, невідповідності пануючих технологій вимогам Індустрії 4.0 додається необхідність швидкого постпандемічного відновлення економічного життя, відродження зруйнованих російськими агресорами промислових потужностей, житла, транспортної і міської інфраструктур.

Рівень конкурентоспроможності національного ринку праці вирішальним чином визначається регулюючою роллю держави, рівнем приватно-державного партнерства, розвиненістю інститутів громадянського суспільства,

перш за все соціального діалогу. Сучасна модель регулювання ринку праці України характеризується необґрунтованим зміщенням акцентів з проблем розширення продуктивної зайнятості на так звану «боротьбу з безробіттям», що спричинило тривале застосування вкрай неефективних, суперечливих і стохастичних методів, форм та інструментів регулювання. Через відсутність належної координації дій органів публічної влади, бізнесу й профспілок за межами регуляторного впливу залишаються фундаментальні проблеми, що визначають індустріальний і постіндустріальний розвиток країни.

Підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці потребує поліпшення координації політики зайнятості з макроекономічною та соціальною політикою, розробки заходів, що перешкоджають відтоку інвестиційних коштів за кордон. Привабливість ринку праці в Україні зростатиме за умов удосконалення грошово-кредитної, науково-технічної, амортизаційної політик. З метою розвитку соціальної справедливості доцільним є удосконалення оподаткування, зокрема впровадження прогресивної шкали, радикальне поліпшення засобів, спрямованих на реальне подолання корупції.

Конкурентні позиції ринку праці зростатимуть при залученні робочої сили з високими професійно-кваліфікаційними та особистісними якостями через підвищення розмірів заробітної плати, серйозне покращення соціального захисту працівників, розвиток виробничої демократії, зокрема набуття можливості працівниками впливати на розв'язання питань, що стосуються їх праці і трудового життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6. С. 3–8.
2. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал. *Конкурентоспроможність у сфері праці* : зб. наук. пр. Київ : Ін-т економіки НАН України. 2001. С. 117–126.
3. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України. *Конкурентоспроможність у сфері праці* : зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки НАНУ, 2001. С. 30–40.
4. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2009. Випуск 15. С. 11–20.
5. Шевченко Л.С. Конкурентоспроможність фірми на ринку праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2007. № 1. С. 97–106.
6. Петрова І.Л. Конкурентоспроможність робочої сили в умовах гнучкості ринку праці. *Науковий вісник УМО. Серія Економіка та управління*. 2017. № 4. С. 1–10.
7. Шиловцева Н.В. Модернізація зайнятості як умова підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці. *Modern Economics*. № 15 (2019). С. 211–217.

8. Статистичний щорічник України за 2019 р. / За ред. І.Є. Вернера. Київ : Державна служба статистики, 2020. 465 с.
9. Про утворення акціонерного публічного товариства «Українська залізниця» у частини передачі/надходження та оцінки основних засобів»: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.06.2014 р. №200. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/200-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.06.2022).
10. Global Innovation Index 2019. URL: <http://www.eurosvita.net/index.php/?category=1&id=6151>. (дата звернення: 16.06.2022).
11. Валуовой внутрений продукт України с 2012 по 2021 г. (млн грн). URL: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/> (дата звернення: 16.06.2022).
12. Лібанова Е. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу. Умань : Видавець "Сочінський М.М.", 2021. 456 с.
13. International Labour Organization (1999). *Decent work for all in a global economy*. URL: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994437873402676/41ILO_INST:41ILO_V2 (дата звернення: 20.06.2022).
14. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.
15. Любченко О.М. Бізнес шанованих людей. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/10/19/666405/> (дата звернення: 25.06.2022).
16. Deming, J. D. The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*. 2017, pp. 1593–1640.
17. Виступ Прем'єр-міністра України Володимира Гройсмана під час представлення Програми діяльності Кабінету Міністрів України на засіданні Верховної Ради України 14.04.2016. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/248960727> (дата звернення: 25.06.2022).
18. Виступ Голови НБУ на Щорічній дослідницькій конференції Національного банку України та Національного банку Польщі «Ринок праці та монетарна політика». URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/vistup-golovi-nbu-na-schorichniy-doslidnitskiy-konferentsiyi-natsionalnogo-banku-ukrayini-ta-natsionalnogo-banku-polschi-rinok-pratsi-ta-monetarna-politika> (дата звернення: 25.06.2022).
19. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : Навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 252 с.
20. Keynes, J. M. (2008). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. URL: www.bnppublishing.com (дата звернення: 19.06.2022).

REFERENCES:

1. Bohynia, D.P. (1999) Kontseptualni pidkhody do vyznachennia konkurentospromozhnosti robochoi syly na rynku pratsi [Conceptual approaches to determining the competitiveness of the labor force in the labor market]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 6, 3–8. (in Ukrainian)
2. Hrishnova, O.A. (2001) Formuvannia yakosti robochoi syly ta konkurentospromozhnosti pratsivnyka v protsesi investuvannia v liudskiy kapital [Formation of the quality of the workforce and the competitiveness of the employee in the process of investing in human capital]. *Konkurentospromozhnist u sferi pratsi : zb. nauk. pr.* Kyiv : In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 117–126. (in Ukrainian)
3. Lisohor L. S. (2001) Formuvannia konkurentospromozhnoi robochoi syly na rynku pratsi Ukrainy [Formation of a competitive workforce in the labor market of Ukraine]. *Konkurentospromozhnist u sferi pratsi : zb. nauk. pr.* Kyiv: In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 30–40. (in Ukrainian)
4. Semykina, M.V. (2009) Konkurentospromozhnist u sferi pratsi: sutnist ta metodolohiia vyznachennia [Competitiveness in the field of labor: the essence and methodology of definition]. *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky*, 15, 11–20. (in Ukrainian)
5. Shevchenko, L.S. (2007) Konkurentospromozhnist firmy na rynku pratsi [Competitiveness of the firm in the labor market]. *Demohrafiia ta Sotsialna Ekonomika*, 1, 97–106. (in Ukrainian)
6. Petrova, I.L. (2017) Konkurentospromozhnist robochoi syly v umovakh hnuchkosti rynku pratsi [Competitiveness of the labor force in the conditions of labor market flexibility]. *Naukovyi visnyk UMO. Seriia. Ekonomika ta upravlinnia*, 4, 1–10. (in Ukrainian)
7. Shylovtseva, N.V. (2019) Modernizatsiia zainiatosti yak umova pidvyshchennia konkurentospromozhnosti natsionalnogo rynku pratsi [Modernization of employment as a condition for increasing the competitiveness of the national labor market]. *Modern Economics*, 15, 211–217. (in Ukrainian)
8. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2019 rik (2020). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky. (in Ukrainian)

9. Pro utvorennia aktsionerного publicного tovarystva «Ukrainska zaliznytsia» u chastyny peredachi/nadkhodzhennia ta otsinky osnovnykh zasobiv»: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25.06.2014 r. №200. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/200-2014-%D0%BF#Text> (accessed 16 June 2022).
10. Global Innovation Index 2019 (2019). Retrieved from: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2019.pdf (accessed 16 June 2022).
11. Valovoi vnutrennyi produkt Ukrainy s 2012 po 2021 hh. (mln. грн.). Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/> (accessed 16 June 2022).
12. Libanova E. (2021) Bidnist naselennia Ukrainy: metodolohiia, metodyka ta praktyka analizu. Uman: Vydavets "Sochynskiy M.M.", 456 p.
13. International Labour Organization (1999) Decent work for all in a global economy. Retrieved from: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994437873402676/41ILO_INST:41ILO_V2 (accessed 20 June 2022).
14. Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2017) Imperatyvy novoi ekonomiky ta instytut hidnoi pratsi. Hidna pratsi ; imperatyvy, ukrainsky realii, mekhanizmy zabezpechennia : monohrafiia [Imperatives of the new economy and the institution of decent work. Worthy of work; imperatives, Ukrainian realities, support mechanisms: monography]. Kyiv: KNEU.
15. Liubchenko O.M (2020) Biznes shanovanykh liudei. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/10/19/666405/> (accessed 25 June 2022).
16. Deming, J.D. (2017) The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 1593–1640.
17. Vystup Premier-ministra Ukrainy Volodymyra Hroismana pid chas predstavlennia Prohramy diialnosti Kabinetu Ministriv Ukrainy na zasidanni Verkhovnoi Rady Ukrainy 14.04.2016. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/news/248960727> (accessed 25 June 2022).
18. Vystup Holovy NBU na Shchorichnii doslidnytskii konferentsii Natsionalnogo banku Ukrainy ta Natsionalnogo banku Polshchi "Rynok pratsi ta monetarna polityka" 28 travnia 2020 rotsi (2020). Retrieved from: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/vistup-golovi-nbu-na-schorichniy-doslidnitskiy-konferentsiyi-natsionalnogo-banku-ukrayini-ta-natsionalnogo-banku-polschi-rinok-pratsi-ta-monetarna-polityka> (accessed 25 June 2022).
19. Vasylychenko, V.S. (2003) Derzhavne rehuliuвання zainiatosti [State regulation of employment]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
20. Keynes, J.M. (2008) The General Theory of Employment, Interest and Money. Retrieved from: www.bnnpublishing.com (accessed 19 June 2022).