

*Problematyka klastrów należy do zagadnień szczególnie złożonych i nie wystarczająco zbadanych.*

*Głównym celem artykułu jest zaprezentowanie znaczenia klastra jako instytucjonalnego narzędzia wzmacniającego innowacyjność gospodarki w Polsce.*

*Złożone, poznawcze, teoretyczne aspekty, a także rozwiązania praktyczne oraz realizacja głównego celu postawionego przez autorkę artykułu przyczyniły się do uwzględnienia w artykule metod badawczych takich jak: metody obserwacji, studium literatury z tematu badań jako podstawowe źródło materiałów wtórnych.*

**Słowa kluczowe:** klastrów; innowacyjność; inicjatywa klastrowa «navkolobiznesovi» instytucje; polityka klastrowa; instrumenty instytucjonalne wzmocnienie innowacyjnej gospodarki; prywatnego współfinansowania rozwoju klastrów; inicjatywy koordynatora klastra.

*Одержано редакцією 01.10.2015  
Прийнято до публікації 10.10.2015*

УДК 331.5

**ДЗЮРНИ Анна**  
доктор філософії  
Національна академія оборони  
м. Варшава, Польща

## **ФАКТОРИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ РИНОК ПРАЦІ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ**

**Анотація.** У статті здійснено аналіз конкурентоспроможності національної економіки з точки зору ефективності ринку праці. Досліджено такі явища і процеси, як: співробітництво в галузі трудових відносин, гнучкість встановлення заробітної плати, практика найму і звільнення, податкове навантаження на заробітну плату, вплив оподаткування на заохочення до праці, тарифні ставки і продуктивність праці, рівень професійного менеджменту, здатність країни до утримання та залучення талантів, а також проблеми гендерної політики. Обґрунтовано суттєву різницю між рівнями конкурентоспроможності польської економіки та сусідніх країн. Аналіз та оцінка конкурентоспроможності Польщі крізь призму численних показників довели суттєве відхилення рівня конкурентоспроможності від задовільного.

**Ключові слова:** ринок праці, конкурентоспроможність, заробітна плата, податкова ставка, продуктивність праці, трудові відносини, рівень зайнятості та ін.

**Постановка проблеми.** Сучасні проблеми ринкової економіки тісно пов'язані з ринком праці. Для економічної реальності кожної країни вони стають все більш актуальними. Все частіше наголошується, що ринок праці повинен бути продуктивним, гнучким і ефективним. Насправді, продуктивність і гнучкість ринку праці має ключове значення, з одного боку, для забезпечення працівників гідною та добре оплачуваною роботою, з іншого – для знаходження шляху до найбільш ефективного використання роботодавцями людських ресурсів в економіці, отримуючи при цьому прибутки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам аналізу окремих аспектів формування та специфіки ринку праці в Польщі присвячено праці таких вчених як: С. Борковський, П. Броніатовська, А. Буковські, М. Добія, Дж. Завістовські, З. Золківескі, К. Картус, Г. Колочь, А. Левандовський, Г. Магда, А. Регульський К. Цирбус та ін. Їх дослідження в першу чергу стосуються проблем управління людськими ресурсами на ринку праці, мінімального рівня заробітної плати в Польщі, джерел і перспектив

зростання продуктивності праці, гнучкості ринків товарів і праці в Польщі та країнах Європи, визначення зарплати і дискримінації в сфері зайнятості тощо. Водночас недостатньо дослідженими залишаються питання системного аналізу факторів, що впливають на конкурентоспроможність Польщі серед країн сусідів на ринку праці.

**Метою статті** є аналіз конкурентоспроможності економіки Польщі з точки зору ефективності ринку праці.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Проблематика ефективності ринку праці включена до Індексу глобальної конкурентоспроможності, що публікується Всесвітнім економічним форумом [14]. Вона пов'язана з комплексом детермінантів і показників, які характеризують багато сторін ринку праці. Значення показників, що характеризують ринок праці, представлені за шкалою від 1 до 7, де 1 є найнижчим рівнем оцінки певного детермінанта інфраструктури, а значення 7 позначає найвищий рівень оцінки певного показника.

Маючи на увазі роль і значення конкурентоспроможності у процесі розвитку польської економіки, доцільно аналізувати й оцінювати її конкурентоспроможність відносно інших країн у сфері ринку праці. До проведених аналізів та оцінок було включено групу сусідніх держав, обмежену шістьма країнами, а саме: Чехія, Литва, Німеччина, Росія, Словаччина та Україна. Білорусь не було залучено до проведених порівняльних аналізів у зв'язку з відсутністю порівняльної інформації про її конкурентоспроможність.

Аналіз та оцінка ефективності ринку праці в Польщі та сусідніх країнах відповідно до показника індексу зростання конкурентоспроможності (таблиця 1) засвідчують, що найвищої оцінки заслуговує Німеччина. Подальші близькі між собою показники та місця у рейтингу займають Росія, Литва, Чехія, Польща, Україна. Найгіршим виявився цей показник у Словаччини.

Першим з показників оцінки ефективності ринку праці, що впливають на конкурентоспроможність національної економіки, є співробітництво у сфері трудових відносин, тобто відносин між працівником і роботодавцем (ang. cooperation in labor-employer relations). Його значення визначається за шкалою від 1 до 7, де 1 вказує на повну відсутність співпраці, а 7 — найвищий рівень співробітництва в галузі трудових відносин. Така градація стосується і всіх наступних показників.

У Польщі договірні сторони користуються свободою у формуванні відносин, що їх поєднують. Тобто сторони, що укладають договір, мають право організувати правові відносини на власний розсуд, якщо, звичайно, їх зміст і мета не суперечать характеру відносин, закону та соціальним нормам.

Наразі роботодавець у Польщі може підписати договір з працівником у таких основних формах: трудовий договір на випробувальний термін, трудовий договір на певний термін виконання роботи, трудовий договір на певний строк, договір на визначений термін, на заступництво і договір на необмежений строк [13, с.3]. На ринку праці існують ще дві інші форми, що часто використовуються, а саме – самозайнятість та договір доручення з самостійною зайнятістю.

Основною формою зайнятості вважаються трудові відносини. Ця форма є дуже вигідною для співробітників і, водночас, найдорожчою для роботодавців. При наймі працівника за такою формою роботодавець повинен пам'ятати про всю систему гарантій та повноважень, і про велику кількість обмежень. Основою цієї форми є укладання у письмовій формі трудового договору, що гарантує оплату зайнятості через виплату заробітної плати у визначений час і надання працівникові обов'язкового соціального страхування. Договір повинен бути укладений письмово.

Фактори формування конкурентоспроможності на ринку праці  
і показники їх опису ( значення показника / рейтинг 144 країн )

Показник/Країна	Чехія	Литва	Німеччина	Польща	Росія	Словаччина	Україна
Співробітництво в галузі трудових відносин	5,5 / 52	4,1 / 87	5,2 / 19	4,0 / 100	4,1 / 89	4,0 / 105	3,8 / 119
Гнучкість заробітної плати	5,4 / 43	6,0 / 8	3,4 / 136	5,6 / 29	5,6 / 28	4,6 / 102	4,9 / 77
Практика найму та звільнення	3,2 / 121	3,0 / 125	3,4 / 109	3,4 / 112	4,2 / 41	2,9 / 131	3,9 / 64
Щотижневе навантаження на заробітну плату	20,2 / 95	24,6 / 112	21,6 / 100	18,8 / 89	17,3 / 83	18,8 / 89	13,0 / 57
Вплив оподаткування на заохочення	3,1 / 110	2,9 / 124	3,7 / 67	3,4 / 88	3,0 / 115	2,9 / 119	2,6 / 135
Тарифна ставка і продуктивність	4,6 / 19	4,8 / 12	4,3 / 40	4,1 / 53	4,6 / 24	4,4 / 32	4,5 / 31
Опора на професійний менеджмент	4,5 / 47	4,5 / 50	5,5 / 19	4,2 / 71	4,0 / 85	4,2 / 74	3,5 / 115
Здатність країни утримувати таланти	3,3 / 80	2,7 / 119	5,1 / 10	2,7 / 117	2,9 / 103	2,4 / 130	2,3 / 132
Здатність країни залучати таланти	3,1 / 9,3	2,3 / 129	4,7 / 18	2,5 / 124	3,1 / 92	2,6 / 117	2,3 / 130
Статус жінок на ринку праці відносно чоловіків	0,80 / 74	0,95 / 13	0,87 / 45	0,82 / 69	0,87 / 41	0,80 / 73	0,85 / 52
Ефективність ринку праці	4,3 / 62	4,3 / 53	4,6 / 35	4,1 / 79	4,4 / 45	3,9 / 97	4,1 / 80

Джерело: [14, с.166-167, 190-191, 250-251, 310-311, 320-321, 336-337, 372-373].

Іншою формою співпраці є цивільно-правовий договір, який часто називають «альтернативною» формою зайнятості. У цьому випадку використовують дві форми: договір доручення (тобто надання послуг) і договір підряду. Ці форми не забезпечують захисту у відповідності з трудовим законодавством [13, с.7]. Серед них найбільш поширеною формою є договір доручення. Предметом цього договору є виконання певних дій підрядником для замовника, а його суть — це очікуваний результат здійснюваної діяльності, який може бути лише ймовірним, при цьому ризик виконання договору несе замовник. Сторонами договору-доручення можуть бути будь-які фізичні та юридичні особи. Договором може бути передбачена оплата і навпаки, але він може не мати письмової форми [13, с. 8-10].

Ще одна форма цивільно-правового договору – це договір підряду, на підставі якого сторона, що приймає замовлення, зобов'язується виконати певну роботу, а замовник зобов'язується сплатити обумовлену винагороду. Це так званий договір

результату. Для набуття чинності він має бути укладений у письмовій та усній формі. Його дія не обмежується часом [13, с. 10].

Останнім часом дуже популярною формою зайнятості є самозайнятість, тобто ведення власного бізнесу з огляду на великі витрати на оплату праці. Характер самозайнятості відрізняється іншим характером трудових відносин працівник-роботодавець. У цій формі ми маємо справу з трудовими відносинами, що встановлюються між підприємцями, які, принаймні теоретично, є рівноправними партнерами. Самозайнятість часто характеризується свободою в організації власної праці [13, с.11-12].

Оцінювання співпраці у сфері трудових відносин між працівниками та роботодавцями за індексом GCI засвідчує, що на найвищій позиції знаходиться Німеччина. За нею слідує Росія і Литва. Найгіршим є стан співпраці у Польщі, Словаччині та Україні (див. табл. 1).

Гнучкість заробітної плати (ang. flexibility of wage determination) є ще одним показником оцінки ефективності ринку праці. У Трудовому кодексі Польщі поняття «винагороди за працю» формулюється не зовсім чітко. Визначається воно як плата, яку роботодавець зобов'язаний періодично виплачувати працівникові в обмін за виконану ним роботу, залежно від її типу, кількості та якості. Теоретично її розмір залежить від домовленостей, які сторони укладають, підписуючи трудовий договір. Роботодавець під час прийому на роботу може враховувати кваліфікацію працівника, його досвід, знання і запропонувати відповідну винагороду. Він може також врахувати очікування іншої сторони встановлених правовідносин – трудових відносин [9, с.4].

Мінімальна заробітна плата є основною заробітною платою, яку працівник може отримати відповідно до трудового договору. З 28 держав-членів Європейського Союзу 21 країна має положення, що стосуються мінімальної заробітної плати, чинні на національному рівні. Розмір мінімальної заробітної плати визначається законом або шляхом переговорів із суспільними партнерами. У таких країнах ЄС, як Данія, Австрія, Фінляндія, Швеція, Німеччина, Кіпр та Італія не існує фіксованої ставки мінімальної заробітної плати (мінімальної тарифної ставки).

З погляду номінальної вартості мінімальної заробітної плати, вираженої в євро, Польща в 2014 році займала 13-є місце серед 21 країни ЄС. Найвища мінімальна ставка заробітної плати чинна в Люксембурзі – 1921 євро. Це майже у п'ять разів більше, ніж у Польщі, де цей показник становить 387 євро. Натомість, найменший розмір мінімальної заробітної плати спостерігається в Болгарії та складає 174 євро [15, с. 5-7].

У контексті конкретного ринку праці заробітна плата завжди має правовий аспект її формування. По-перше, роботодавець на практиці є стороною, яка визначає заробітну плату, розмір і її окремі компоненти. Роботодавці не зв'язані спеціальними положеннями і користуються великою свободою при створенні системи оплати праці. Вони можуть вільно обирати серед різних можливих форм оплати праці своїх працівників і вільно визначати, які компоненти будуть їм вигідні з огляду на виконану роботу. Роботодавець може вводити різні форми оплати праці для різних професійних груп, а також для окремих працівників. По-друге працівник, підписуючи трудовий договір, в більшості випадків приймає запропоновані йому «згори» умови. Фактична участь працівників у формуванні розміру їх заробітної плати є невеликою. Один з основних принципів трудового права – це однакове ставлення, проявом якого є однакова заробітна плата за однакову роботу або за роботу однакової цінності [9, с.6].

Важливим питанням формування ситуації на ринку праці є розмір мінімальної заробітної плати. Конституційно в Польщі розмір мінімальної заробітної плати регулюється законом. Згідно з ним гарантовано щорічне підвищення розміру мінімальної заробітної плати, не нижче, ніж прогнозований рівень зростання цін на цей

рік. Мінімальна заробітна плата на наступний календарний рік визначається щорічно шляхом переговорів тристоронньої комісії з соціально-економічних питань.

Оцінка ринку праці на основі показника гнучкості заробітної плати згідно з індексом глобальної конкурентоспроможності свідчить, що на першому місці знаходиться Литва, далі – Росія та Польща. Наступні, більш віддалені місця в рейтингу займають Чехія і Україна. Найнижчі місця – у Словаччини та Німеччини (див. табл. 1).

Третій з показників оцінки ефективності ринку праці, що впливає на конкурентоспроможність національної економіки – це практика найму та звільнення (ang. hiring and firing practices). Цей показник оцінює обидві сторони управління трудовими ресурсами, з одного боку, прийом на роботу, з іншого боку, звільнення працівника. Ці процеси можуть бути регульовані і регулюються конкретними процедурами, на які впливають як традиції, так і діючі у даній країні правові норми. Вони також є невід'ємною частиною кадрової політики будь-якої організації як у виробничій, так і в бюджетній сфері. Ця політика зводиться до організаційних і кадрових заходів, спрямованих на заповнення вакантних посад. Вона зосереджена на вирішенні таких питань: відбір працівників, їх навчання та професійний розвиток, мотивація для виконання завдань, оцінювання працівників, системи підвищення, а також звільнення працівників.

Прийнятою на роботу може бути будь-яка особа (зокрема та, що навчається), що виявляє бажання працювати, має відповідну освіту, а також відповідає всім правовим умовам. Найм, як і робота, не може бути власністю. Прийом на роботу здійснюється на основі трудового договору з роботодавцем на засадах найму, призначення або спільного використання засобів виробництва. Звільнення може відбуватись з ініціативи як працівника, так і роботодавця [7, с.196].

Значення показника індексу глобальної конкурентоспроможності, що описує практику найму та звільнення, на перше місце серед країн, які знаходяться в безпосередній близькості від Польщі, делегує Росію та Україну. Наступні місця у рейтингу поідають Німеччина, Польща, Чехія, Литва та Словаччина (див. табл. 1).

Ще одним показником оцінки ефективності ринку праці, що впливає на конкурентоспроможність національної економіки, є податкове навантаження на щотижневу заробітну плату (ang. redundancy costs, weeks of salary). При цьому зарплата розуміється як плата, яку роботодавець зобов'язаний періодично виплачувати працівникові в обмін за виконану ним роботу залежно від її типу, кількості та якості. Її розмір залежить від домовленостей, які сторони приймають під час підписання трудового договору.

Заробітна плата на практиці підлягає обов'язковому навантаженню, яке може бути податковим і неподатковим. Податкове навантаження – це податок для фізичних осіб, що сплачується за загальними принципами одноразово від записаних доходів і податкової карти. У свою чергу, неподаткові навантаження – це ті, які мають характер мита. У Польщі це збори до: Фонду соціального страхування (пенсійне страхування, страхування на випадок інвалідності), Фонду страхування на випадок хвороби, Трудового фонду, Фонду гарантованих виплат працівникам і Національного фонду реабілітації інвалідів.

За значенням показника індексу глобальної конкурентоспроможності, що стосується навантаження на щотижневу заробітну плату, на першому місці серед країн, що межують з Польщею, знаходиться Литва. Наступні місця посідають Росія, Польща, Словаччина, Чехія та Німеччина. Найгірші оцінки за цим показником в Україні (див. табл. 1).

П'ятим із показників оцінки ефективності ринку праці, що впливають на конкурентоспроможність національної економіки, є вплив оподаткування на стимули до праці (ang. effect of taxation on incentives to work). Оподаткування, яке визначають як поєднання податкового навантаження і так званих надподаткових навантажень на

працю, призводить до виникнення відмінності між загальною вартістю робочої сили і чистого окладу, отриманого працівником. Через це можна почути думку, що це призводить до порушення зв'язку між вартістю робочої сили, заробітною платою та граничною продуктивністю праці і зниження стимулів до прийняття на роботу і збільшення кількості індивідуальних пропозицій робочої сили [10, с.2].

Загалом сума нетарифних виплат визначається як податками і пароподатками, що безпосередньо накладаються на працю, так і іншими податками, що впливають на купівельну спроможність отриманого доходу за працю (оподаткування споживання через ПДВ та акцизу). Оподаткування праці становить близько 43% доходів державного сектору [8, с.13-14].

З точки зору впливу оподаткування на заохочення до праці значення індексу глобальної конкурентоспроможності показує, що серед держав-сусідок Польщі на першому місці знаходиться Німеччина, а потім Польща. Наступні місця в рейтингу конкурентоспроможності займають Чехія, Росія, Словаччина, Литва та Україна (табл. 1).

Ще одним показником оцінки ефективності ринку праці, що впливає на конкурентоспроможність національної економіки, є тарифна ставка та продуктивність (ang. pay and productivity). Продуктивність визначається як виконання праці і є змінною, від якої залежить процвітання, економічне зростання, сила та стабільність валюти, а також допустимий розмір державного сектору. У сучасній державі повинні бути інститути, уповноважені контролювати продуктивність як ретроспективно, так і перспективно [5, с.8].

Важливою проблемою у визначенні продуктивності праці є показники продуктивності. Вони можуть бути представлені двома способами: по-перше, обраховані з точки зору значення для міжнародних зіставлень, по-друге, як продуктивність для певної країни обраховані для всієї економіки в цілому [3, с.6].

Найпростішим способом проілюструвати продуктивність є порівняння обсягів виробленого продукту на одиницю затрат. Продуктом будемо вважати ВВП, або ж додану вартість, одиницею затрат – одного працівника або одну годину навантаження. При всій своїй простоті цей метод дозволяє виміряти продуктивність при низькому рівні агрегації, навіть на рівні підприємств (де продуктом вважаються, наприклад, дані, що стосуються проданої продукції), і провести чіткі паралелі між країнами, галузями або підприємствами.

Значення показника індексу глобальної конкурентоспроможності, що описує вплив тарифної ставки та продуктивності (ефективності) праці на заохочення до праці, показує, що на першому місці знаходяться Литва та Чехія. Наступні місця у рейтингу займають Росія, Україна і Словаччина. Найменшим є вплив тарифної ставки та продуктивності праці на заохочення у Німеччині та Польщі (див. табл. 1).

Сьомий показник ефективності ринку праці, що впливає на конкурентоспроможність національної економіки, – це опора на професійний менеджмент (ang. reliance on professional management). Управління людськими ресурсами сформувалося під впливом широкого кола умов навколишнього середовища [1, с. 208]. Одна з умов – професійне управління ними. Це, у свою чергу, вимагає звернення до досягнень багатьох наук, передовсім економічних, соціологічних, психологічних, фізіологічних, а також організації та управління.

Професійне управління кожною організацією вимагає врахування факту, що сучасний ринок праці і економіка, що спирається на знання, ставить перед менеджерами та підлеглими високі вимоги. Можливості отримати певну посаду та досягти успіху у боротьбі з проблемами, які постають перед людьми, що працюють в організаціях на різних посадах, змушують їх набувати кожного разу інших навичок, ширших знань і компетентності. В провідній компанії, що працює на світовому ринку, особливо бажаними

є компетенції, характерні для керівників з найвищою кваліфікацією як у професійному плані, так і відносно менеджерських здібностей, тобто максимальні з можливих. Це також визначає необхідність поділу працівників на чотири категорії: обслуговуючий персонал (допоміжні функції); фахівці та експерти (найкращі фахівці серед професіоналів); висококваліфіковані менеджери у сфері управління і керівники найвищої кваліфікації – як професійної, так і залежної від наявності компетенції [6, с.84-90].

Ще однією проблемою є створення на ринку праці так званого європейського підходу до управління ресурсами. При такому підході людський капітал вважається ключовим елементом досягнення успіху у стратегії організації. Управління людськими ресурсами передбачає, що управління людьми і визначення їх як стратегічного ресурсу допоможе компанії отримати конкурентну перевагу і відмінні результати. Управління людськими ресурсами спирається на максимально ефективне використання людей у розробці стратегії та реалізації її на практиці. Натомість, в психології бізнесу експерти підкреслюють важливість таких елементів, які впливають на професіоналізацію управління, як-то: знаходження працівників, їх мотивування, розвиток та оцінювання [6, с.92-97].

За значенням показника індексу глобальної конкурентоспроможності, що описує вплив професійного менеджменту на ефективність ринку праці, на першому місці знаходиться Німеччина, яка суттєво випереджає за цим показником Чехію. Наступними у рейтингу є Росія, Польща, Литва, Словаччина та Україна (див. табл. 1).

Важливим показником оцінки ефективності ринку праці, що впливає на конкурентоспроможність національної економіки, є здатність країни утримувати таланти (ang. country capacity to retain talent). На сучасному етапі вважається, що людський капітал є найбільш важливим ресурсом національної економіки. Існує загальне переконання в тому, що найважливішим багатством кожної країни є не стільки природні ресурси і валютні резерви, скільки її мешканці та їх знання, навички та компетенції. Таким чином, людський капітал розглядається як дуже важливий фактор економічного розвитку країни, особливо враховуючи людей з вищою освітою та людей талановитих. Обов'язком держави повинно бути забезпечення їх не лише роботою, а й умовами для подальшого розвитку. У багатьох країнах, особливо Центральної і Східної Європи, держава не виконує цього обов'язку. Люди, зокрема талановиті, отримують набагато кращі пропозиції від інших країн, які в змозі забезпечити гідні умови праці та життя.

Згідно із значенням показника індексу глобальної конкурентоспроможності, що характеризує вплив здатності країни до утримання талантів на ефективність ринку праці, перше місце займає Німеччина. Наступне місце в рейтингу посідає Чехія, далі слідують – Росія, Польща, Литва, Україна та Словаччина (див. табл. 1).

Така ситуація відносно Польщі, на думку багатьох економістів, викликана «втечею» талантів за кордон. Маємо справу з міграцією молоді, зокрема великої кількості людей з вищою освітою. Натомість польський бізнес вважає, що ринок праці Польщі в сегменті талановитих людей зруйновано високими податками і надмірною зарегульованістю.

Дев'ятим показником оцінки ефективності ринку праці, що впливає на конкурентоспроможність національної економіки, є здатність країни залучати таланти (ang. country capacity to attract talent). Він є тісно пов'язаним із попереднім показником і репрезентує інший бік явища – залучення талановитих людей як суб'єктів господарювання. Згідно значенню показника індексу глобальної конкурентоспроможності, що характеризує вплив здатності країни до залучення талантів на ефективність ринку праці, перше місце посідає Німеччина. Подальші місця в рейтингу займають Росія та Чехія, а останні місця – Словаччина, Польща, Литва та Україна (див. табл. 1).

Дійсний стан речей – недостатнє використання геополітичного положення, зокрема, привабливості нашої країни для наших східних сусідів, а також недостатньо хороші умови праці та розвитку. Це призводить до низької здатності залучати таланти (людей здатних і заповзятливих) до нашої країни. Не сприяє цим явищам і низький рівень інтернаціоналізації серед країн Організації економічного співробітництва та розвитку.

Останній, десятий показник ефективності ринку праці, що впливає на конкурентоспроможність національної економіки – це статус жінки на ринку праці порівняно з чоловіками (ang. women in labor force, ratio to men). Він показує відношення кількості жінок на ринку праці до загальної кількості чоловіків на ринку праці.

Одна з ключових особливостей аналізу ринку праці – стать. Це важлива проблема в контексті індивідуальних здібностей і рішень працівників. Жінки часто зайняті в інших професіях і галузях промисловості, ніж чоловіки, вони отримують іншу зарплату й умови праці. Ця різниця обумовлена багатьма факторами, зокрема освітою, участю в сімейному житті або життєвими очікуваннями.

Феномен жіночої участі на ринку праці історично обумовлений. До кінця дев'ятого століття право жінок на працю не було чимось очевидним, наприклад, Кодекс Наполеона від 1804 року дозволяв жінкам почати працювати тільки за згодою чоловіка. Зайнятість жінок збільшилась під час Першої світової війни, коли жінки замінили чоловіків, що воювали на фронті. Тим не менше, вже під час Великої депресії знову були введені обмеження на зайнятість жінок. Лише після Другої світової війни розпочалось стійке зростання рівня професійної діяльності жінок. Однак, це явище було поступовим [11, с.1].

Сьогодні у Польщі працездатне населення становлять жінки і чоловіки у віці 18-67 років. Особи у віці 17 років входять до групи непрацездатного населення, у той час як жінки і чоловіки у віці 67 років і старше вважаються працездатними. Структури працюючих чоловіків і жінок з точки зору освіти загалом виразно відрізняються. Жінки, які працюють, частіше мають вищу освіту (біля 40% робітників) та середню (30%). Серед чоловіків, які працюють, переважають ті, які отримали середню освіту (близько 33%) та професійно-технічну освіту (близько 32%) [12, с.1].

Вищий відсоток жінок відносно чоловіків працює у державному секторі і нижчий – у приватному секторі. Відмінності також можна побачити у структурі зайнятості. Серед жінок є відсоток контрактників і членів сімей, що допомагають, а ще менше, які працюють на власний рахунок і роботодавців. Жінки частіше виконують роботу за професіями, що належать до груп: офісних працівників, працівників, що надають особисті послуги, продавців та спеціалістів. Натомість найменше жінок зайнято у професійних групах: промислових робітників і ремісників, операторів машин і устаткування.

Жінки найбільш схильні до ризику довгострокового безробіття. Рівень безробіття серед жінок вищий, ніж рівень безробіття серед чоловіків. Складніше знайти роботу жінкам, які повертаються на роботу після тривалої перерви або шукають свою першу роботу. Диференціація безробіття в кожній віковій групі має однакові характеристики серед чоловіків і жінок, найвищий рівень безробіття стосується наймолодших осіб, поступово знижуючись у віковій групі старше 30 років.

Іншою дуже важливою проблемою є заробітна плата. В середньому заробітна плата жінок менша, ніж чоловіків. Найбільшу різницю можна помітити у фінансовій та страховій діяльності, де середня заробітна плата жінок складає менше 63% від середньої заробітної плати чоловіків. У галузях водопостачання, управління та допоміжного обслуговування заробітні плати схожі. Натомість середню зарплату жінок, окремо від чоловіків, визначено лише у таких галузях як будівництво, транспорт і машинобудування. Зауважимо, що це галузі з низьким рівнем зайнятості жінок.



За значенням показника індексу глобальної конкурентоспроможності, що характеризує вплив питомої ваги жінок порівняно з чоловіками на ефективність ринку праці, на першому місці знаходиться Литва. Наступні місця у рейтингу посідають Росія, Німеччина та Україна. На останніх позиціях знаходяться Польща, Словаччина і Чехія (див. табл. 1).

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Ефективність ринку праці є важливою сферою оцінки стану та конкурентоспроможності економіки кожної країни. Залишається вона у сфері інтересів як економічної теорії, так і практики економічного життя. Її доцільно розглядати крізь призму багатьох змінних явищ і процесів, які повинні бути визначені, проаналізовані й оцінені. Доречним слід вважати підхід, відображений у рейтингах конкурентоспроможності, що дозволяє оцінити не тільки характеристики ринку праці в певній країні, але й перевірити стан економічної ситуації в країні і порівняти його з іншими країнами.

Характеристика ефективності ринку праці, як доводить її аналіз, є дуже складною проблемою. Важливими є всі фактори, що формують співробітництво в галузі трудових відносин, гнучкості встановлення заробітної плати, практики найму і звільнення, щотижневого навантаження на заробітну плату, впливу оподаткування на заохочення, тарифної ставки та продуктивності, опори на професійний менеджмент, здатності країни утримувати таланти, здатності країни залучати таланти і питання статусу жінок на ринку праці відносно чоловіків. Їх виявлення та оцінка роблять можливими формування показників конкурентоспроможності, які характеризують ринок праці.

Рівень конкурентоспроможності польської економіки, яка оцінюється з точки зору ефективності ринку праці, слід розглядати як далекий від задовільного. Шанси на підвищення конкурентоспроможності слід вбачати в реальних діях, а не в деклараціях соціально-економічної політики. Допомогти їх втіленню можуть кошти ЄС, які після отримання повинні бути доцільно та ефективно використані.

#### Список використаної літератури

1. Borkowska S., Psychologiczne i organizacyjne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi [ w] Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce; Książka jubileuszowa z okazji 80- lecia profesora Mieczysława Kabaja, Wyd. IPiSS, Warszawa 2014.
2. Broniatowska P., Majchrowska A., Żółkiewski Z., Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowanie regionalne?, Studia BAS Nr.4 ( 36) Warszawa 2013.
3. Bukowski A., Magda G., Marć Ł., Zawistowski J., Źródła i perspektywy wzrostu produktywności w Polsce, Instytut Badań Strukturalnych, Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki, Warszawa 2006.
4. Czepiel A., Kartus K., Cyrbus K., Jednakowa stawka płacy minimalnej hamuje rozwój polskich województw; Forum obywatelskie rozwoju, Analiza Forum nr.6/2013, Warszawa 2013.
5. Dobija M., Produktywność pracy a rozmiar sektora publicznego; Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków s. 8 [w] fi /fulltext.pdf
6. Dudzińska – Głaz J., Zarządzanie kompetencjami pracowników jako jeden z elementów strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi [w] Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej, (Red.) W. Harasim, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2012.
7. Jeruszka U., Czy i jakie korzyści odnoszą studenci z zatrudnienia [w] Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce; Wyd. IPiSS, Warszawa 2014.
8. Lewandowski A., Koloch G., Regulski A., Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2013.
9. Marciniak J., Zasady ustalania wynagrodzeń a dyskryminacja w zatrudnieniu, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
10. Opodatkowanie pracy i wynagrodzenie minimalne. Wpływ na rynek pracy w Polsce, Departament Analiz i Prognoz , Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2013.
11. Raport: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2014.
12. Raport: Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2013 roku, MPiPS, Warszawa 2014.
13. Sposoby świadczenia pracy w Polsce, PAIiZ S.A., Warszawa 2013.
14. The Global Competitiveness Report 2014-2015, World Economic Forum, Lausanne 2014.
15. Wynagrodzenie minimalne w Polsce i w krajach Unii Europejskiej, Sedlak & Sedlak, Warszawa 2014.

**DZIURNY Anna**

Doctor

Akademia Obrony Narodowej

Warszawa – Polska

### **WYZNACZNIKI RYNKU PRACY W PROCESIE KSZTAŁTOWANIA KONKURENCYJNOŚCI KRAJU**

**Streszczenie.** *Artykuł kwestię analiz i ocen konkurencyjności gospodarki narodowej z punktu widzenia efektywności rynku pracy. Przeprowadzone analizy i oceny przez pryzmat licznego zbioru wskaźników (współpracę w zakresie stosunków pracy, elastyczność ustalania wynagrodzeń, praktyki zatrudniania i zwalniania, obciążenia wynagrodzeń w tygodniach płacenia pensji, wpływ opodatkowania na zachęty do pracy, płaca i wydajność, poleganie na profesjonalnej kadrze zarządzającej, zdolność kraju zatrzymania talentów, zdolność kraju do przyciągania talentów oraz kwestię kobiet na rynku pracy w stosunku do mężczyzn) dowiodły dalece zróżnicowanego poziomu konkurencyjności polskiej gospodarki względem krajów sąsiedzkich. Uznać należy go za odbiegający od zadawalającego.*

*Konkurencyjność polskiej gospodarki, oceniane z punktu widzenia efektywności rynku pracy, uznać należy za dalece niezadowalającą. Szansy na poprawę konkurencyjności należy upatrywać w realnych działaniach a nie w deklaracjach polityki społeczno-gospodarczej. Pomocnym w jej urealnieniu mogą okazać się środki unijne, których po pozyskaniu powinny być właściwe i efektywne spożytkowanie.*

**Słowa kluczowe:** *konkurencyjność polskiej gospodarki; rynku pracy; produktywność pracy; opodatkowania na zachęty do pracy; elastyczność.*

*Одержано редакцією 03.10.2015  
Прийнято до публікації 20.10.2015*

УДК 331.556.4

**РОМАЩЕНКО Тарас Ігорович**

к.е.н., доцент, доцент кафедри економічної теорії,  
інноватики та міжнародної економіки,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького  
e-mail: t\_romaschenko@ukr.net

### **МІЖНАРОДНИЙ РУХ КВАЛІФІКОВАНИХ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: ПРИЧИНИ, НАПРЯМИ І НАСЛІДКИ**

**Анотація.** *У статті проаналізовані особливості міжнародного руху кваліфікованих людських ресурсів на сучасному етапі. Зокрема розкриті базові причини, що формують міжнародні потоки високоякісної робочої сили в світі. Окреслені основні напрями міждержавного переміщення кваліфікованих трудових мігрантів, а також охарактеризовані позитивні та негативні соціально-економічні наслідки “відпливу інтелекту” в окремих групах країн. Озвучені пропозиції задля мінімізації негативних проявів міжнародного руху кваліфікованих кадрів для країн-донорів людських ресурсів.*

**Ключові слова:** *міжнародна міграція, кваліфіковані людські ресурси, трудові мігранти, “відплив інтелекту”, країни-донори, причини, напрями, соціально-економічні наслідки.*

**Постановка проблеми.** *За умов активізації інтелектуального суперництва між країнами випереджальний соціально-економічний розвиток того чи іншого суспільства значною мірою визначається наявністю в достатній кількості людських ресурсів, здатних забезпечувати технологічне лідерство. Розуміючи це, розвинуті країни Заходу не тільки дбають про примноження і якісне зростання власного людського капіталу, але й активно*