

## **1.2. ДОМІНАНТНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

### **Передмова (до розділу)**

Досягнення відчутних позитивних результатів від здійснюваних в Україні економічних реформ можливе лише за умови системного та комплексного підходу до їх проведення. Такий підхід, окрім всього іншого, вимагає постійного удосконалення соціально-трудо­вих відносин та чіткої організації сфери зайнятості. Перш за все, він передбачає розробку відповідної стратегії з визначенням пріоритетів, системи заходів, механізму їх реалізації та ресурсного забезпечення. Одним із таких пріоритетів є удосконалення механізму регулювання національного ринку праці. А це, у свою чергу, вимагає визначення найбільш важливих його складових частин, які в процесі взаємодії між собою, здатні забезпечити ефективне вирішення конкретної проблеми. Така постановка питання зумовлює необхідність визначення та обґрунтування саме домі­нантних чинників регулюючого впливу не лише на ринок праці, а й на соціально-трудо­ві відносини, які мають бути обов'язково визначені в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості.

З нашої точки зору, такими чинниками (домінантами), які визначають характер регулюючого впливу всіх суб'єктів соціально-трудо­вих відносин на ринок праці та їх розвиток, є:

- наявність стратегії розвитку робочих місць та підпорядкованість її ключовим завданням державної інноваційної політики;
- якість робочої сили та напрями її формування в системі освіти;
- рівень розвитку соціально-трудо­вих відносин;
- моделювання можливих сценаріїв розвитку трудового потенціалу та зрушень в структурі зайнятості населення.

### **Соціально-трудо­ві відносини як передумова досягнення продуктивної зайнятості**

Структурна модернізація економіка України, її інтеграція у світове співтовариство вимагають проведення узгодженої

політики у сфері соціально-трудових відносин та їх подальшого розвитку відповідно сучасним європейським стандартам. Нерозвиненість таких відносин сьогодні значно гальмує процес забезпечення продуктивної зайнятості населення, який передбачає створення найбільш сприятливих умов для продукування нової вартості, яка користується платоспроможним попитом, гармонійного розвитку і постійного професійного зростання працівників у процесі своєї трудової діяльності.

Слід зауважити, що в економічній літературі існують різні точки зору стосовно категорії соціально-трудових відносин. Не удаючись до їх розгляду найбільш вдалими, на наш погляд, є визначення О. А. Грішньої, яка розглядає їх як «комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участю держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств» [1, с. 225].

Враховуючи багатовекторність таких відносин, їх можна розглядати в якості своєрідної системи, що складається з цілого ряду структурних елементів, які тісно взаємопов'язані між собою та безпосередньо впливають на продуктивність зайнятості населення, формуючи певний тип його трудової поведінки, мотивацію та рівень економічної активності. Серед таких структурних елементів особливе місце належить нормативно-правовому та законодавчому забезпеченню відповідних відносин між усіма суб'єктами економічної діяльності. При цьому вкрай важливо, щоб таке забезпечення спонукало їх до консолідації зусиль в досягненні та динамічному розвитку виробництва на основі впровадження новітньої техніки і технології, високої продуктивності праці, застосування сучасних методів та форм її наукової організації, радикального підвищення стимулюючої ролі заробітної плати та креативності всіх учасників соціально-трудових відносин.

## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Необхідність удосконалення нормативно-правового поля розвитку соціально-трудових відносин зумовлена збереженням відносно низького рівня захисту трудових прав громадян: значною кількістю випадків незаконного звільнення з роботи працівників; необґрунтованими відмовами у прийнятті на роботу; гендерною дискримінацією у сфері зайнятості; заборгованістю та несвоєчасною виплатою заробітної плати; збереженням практики надання працівникам безоплатних відпусток та їх переведення на роботу з неповним робочим днем (тижнем) з ініціативи роботодавця, адміністрації тощо. Доречі, експертне опитування наукових фахівців з праці та соціальної політики, профспілок України та держслужбовців, яке було проведено Інститутом економіки промисловості НАН України засвідчило, що 79,7 % респодентів пов'язують перешкоду розвитку трудового потенціалу через недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій, а 64,6 % – недосконалістю законодавства в соціально-трудовій сфері [2, с. 200].

Особливістю сучасного розвитку соціально-трудових відносин в Україні є те, що держава вже тотально не регламентує їх зміст, а інші регулятори, включаючи соціальне партнерство, ще не запрацювали на повну потужність. На відміну від колишньої патерналістської моделі регулювання соціально-трудових відносин сформована одна з найгірших з його моделей, для якої характерним є: безсистемність; стихійність; зловживання службовим становищем; ігнорування норм вітчизняного законодавства, зокрема трудових прав працівників тощо.

Результати оцінки сучасних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин дають підстави для висновку, що сьогодні вони досить слабо впливають на механізм стимулювання економічної активності населення та забезпечення його продуктивної зайнятості. Окрім вказаних вище причин це пов'язано з: неналежним виконанням державою своєї регулюючої функції; монопольним становищем цілого ряду підприємств і навіть цілих галузей; збереженням нераціональної диференціації розміру заробітної плати; низькою ефективністю діяльності соціальних партнерів; слабкістю профспілок тощо.

У контексті забезпечення продуктивної зайнятості населення великого значення набуває проблема врахування інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин у даній сфері, а це викликає необхідність подальшого розвитку соціального партнерства, що зумовлено поглибленням процесу реформування вітчизняної економіки, згортанням системи централізованого управління, впровадженням (хоча і недосконалою) механізму колективно-договірного регулювання таких відносин.

Держава має виконувати насамперед законотворчу функцію з метою удосконалення національного трудового законодавства з урахуванням Конвенцій і Рекомендацій Міжнародної Організації Праці (МОП). В її компетенції залишається також: формування державної політики щодо розвитку соціального партнерства; функція гаранта основоположних прав суб'єктів соціально-трудових відносин; розробка механізму узгодженої їх взаємодії (регулювання); укладання правових норм відповідальності сторін за невиконання колективних договорів та інших спільних домовленостей; встановлення мінімальних соціальних стандартів та механізму їх застосування.

Складна ситуація на національному і регіональних ринках праці зумовлює необхідність вжиття додаткових заходів щодо підтримки зайнятості населення. В цьому відношенні певні надії поклалися на нову редакцію Закону України «Про зайнятість населення», прийнятого 05.07.2012 р., в якому передбачено цілий ряд додаткових заходів по стимулюванню роботодавців щодо створення нових робочих місць, а осіб, які не мають підходящої роботи – до їх активізації в її пошуку, підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня чи набуття нової професії (кваліфікації). Проте, суттєвого покращення щодо вирішення цієї проблеми на відбулося.

Вказаний вище Закон в цілому зорієнтований на забезпечення продуктивної зайнятості, яка визначається такою, «що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановленого законодавством гарантій. Вона має базуватися на трьох взаємопов'язаних компонентах: високій продуктивності праці; виробництві висококонкурентній продукції, що має попит на

## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

внутрішніх і зовнішніх ринках; гідній оплаті праці, що забезпечує розширене відтворення робочої сили, високі добробут і життєвий рівень населення» [3]. Проте, реалізація даної законодавчої норми не знайшла належного практичного втілення в життя. Це є однією з причин розбалансованості національного ринку праці України, перш за все, за якісними характеристиками робочих місць і кадрів, їх вимогами до сучасних стандартів життєдіяльності.

Важливим елементом системи соціально-трудових відносин є відносини, що пов'язані з рівнем і своєчасною виплатою заробітної плати. Немає потреби доводити, що належний розмір оплати праці є не лише потужним фактором розширеного відтворення робочої сили, високого добробуту і життєвого рівня населення (на чому акцентується увага відповідної статті вказаного вище Закону), а й мотивуючим чинником продуктивної зайнятості, а звідси – і розвитку економіки. Натомість, низький рівень оплати праці, його відірваність від результатів трудової діяльності працівника не спонукає останнього до високої її продуктивності. Тобто, заробітна плата перестає виконувати свою головну – стимулюючу функцію, формуючи у працівника негативне ставлення до своєї роботи, забезпечення належної її якості. Більше того, не маючи належних стимулів до високопродуктивної праці він становиться пасивним, безініціативним на роботі, намагається знайти додаткові джерела доходу, часто – в неформальному секторі економіки. Сьогодні система оплати праці залишається гальмом на шляху забезпечення продуктивної зайнятості, оскільки не враховує особистого трудового внеску кожного працівника у підсумки роботи підприємства. Тарифні ставки і посадові оклади не дають змоги оцінити цей внесок, слабо враховують компетентність, ініціативність та інші важливі якості працівника. Відбувається традиційне зрівнювання оплати праці фахівців різного рівня кваліфікації.

У зв'язку з цим важливим завданням як органів державного управління, так і безпосередньо роботодавців є створення необхідних передумов і вжиття конкретних заходів по відновленню стимулюючої функції заробітної плати, підвищенню

питомої ваги фонду оплати праці у ВВП та грошових доходах населення, запобіганню нічим не виправданій її диференціації та практики виплати в «конвертах», а також посиленню відповідальності за своєчасну виплату заробітної плати. Якщо заробітна плата не буде стимулом до праці, немає сенсу розраховувати на позитивні зміни в соціально-економічній сфері, як власне і успіх в її реформуванні.

Подальший розвиток соціально-трудових відносин та підвищення продуктивності зайнятості багато в чому залежить від організації менеджменту, надаючи перевагу вирішенню проблем управління персоналом, а не лише суто фінансовим чи організаційним питанням. В ринковій економічній системі, окрім вказаних вище заходів, слід ширше застосовувати такі мотиваційні механізми розвитку соціально-трудових відносин та залучення працівників до продуктивної зайнятості, як запровадження системи бонусів, активізація їх участі в акціонерному капіталі, надання пільгових кредитів, оплата роботодавцем транспортних витрат працівників, розробка програм їх професійного зростання, просування по роботі, медичного обслуговування, страхування тощо.

Тобто, в сучасних умовах формування якісно нових соціально-трудових відносин має бути спрямовано на загальне суспільне усвідомлення цінності людини, розвиток її фізичних, моральних і духовних здібностей, створення необхідних умов для продуктивної самореалізації людського потенціалу. А це вимагає від науки і органів всіх гілок влади розробки теоретико-методологічних і нормативно-правових засад та практичних заходів по розв'язанню вказаних вище досить складних завдань. При цьому слід критично осмислити існуючий світовий досвід формування соціальних стандартів життєдіяльності суспільства, враховувати особливості сучасних трансформаційних перетворень в нашій державі, прояви та наслідки світової фінансово-економічної кризи, а також ментальність населення, керівників підприємств (організацій, установ) та органів державної виконавчої влади, яка значною мірою формувалась в принципово інших соціально-економічних умовах суспільного розвитку. Ключова ідея розвитку соціально-трудових від-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

носин має полягати у досягненні високого рівня соціодинаміки в суспільстві, усвідомленні того, що повноцінне відтворення людського потенціалу і соціуму загалом є прерогативою не лише держави і владних структур, а й кожного громадянина України.

Безумовно, вказані вище проблеми були і є предметом науково-прикладних досліджень, вирішення яких, більшою чи меншою мірою, здійснювалося переважно на макрорівні. Тобто основна увага відповідних органів управління зверталась на макроекономічні аспекти даної проблематики: розвитку сфери зайнятості; трансформації ринку праці; формуванню соціального партнерства; розробці та удосконаленні нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудо­вих відносин та сфери зайнятості тощо. Нажаль, значно менше уваги приділялось та приділяється і сьогодні питанням реалізації відповідних наробок у цій сфері на рівні підприємств (організацій). В результаті цілком реальною видається загроза для суспільства, коли певні перетворення, навіть досить позитивні, у сфері соціальної політики на макрорівні не дадуть очікуваних результатів, оскільки вони не будуть мати ефективний механізм їх реалізації на мікрорівні, тобто супроводжуватися глибокими перетвореннями в них соціально-трудо­вих відносин.

Загальновідомо, що осередком соціально-трудо­вих відносин є базовий (мікроекономічний) рівень. Саме тут знаходять свій прояв всі аспекти цих відносин. Головними ж з них є: характер трудової діяльності (продуктивна чи не продуктивна); моральний клімат в колективі; рівень конфліктності; креативність персоналу та його іноваційність; стан оплати праці тощо. Зокрема, наявність у трудовому колективі певних конфліктів, як у відкритій так і прихованій формах, хоча і є неминучими та необхідними чинниками соціального розвитку колективу, з одного боку, вони сприяють формуванню нового рівня співробітництва, а з іншого, – значно підривають самі основи продуктивної зайнятості працівників, знижують мотивацію до їх трудової іноваційної активності, руйнують соціально-трудо­ві відносини. Результатом конфліктів є зниження якості продукту (послуг), продуктивності праці, підвищення

рівня плинності кадрів, збільшення числа випадків травматизму і захворювань тощо. Уникненню таких конфліктів сприяє: запровадження гнучкої системи пільг; раціональний режим праці; створення атмосфери доброзичливості як серед працівників, так і з боку керівництва; стимулювання їх творчості та креативності при виконанні виробничих завдань; часткове відшкодування роботодавцем деяких витрат працівника на особисті потреби; компенсація частини оплати комунальних витрат; безкоштовне харчування та проїзд на роботу; надання у власне користування мобільного телефону або компенсація оплати цієї послуги; надання пільгового кредиту на купівлю житла чи автомобіля. Безумовно, далеко не всі підприємства, навіть великого чи середнього бізнесу, можуть собі це дозволити, не говорячи вже про представників малого бізнесу. Таке відношення до власного персоналу створює не лише атмосферу безконфліктності, а й значно посилює його відповідальність за досягнення високих результатів виробництва, у тому числі і продуктивності праці.

В системі заходів щодо розвитку соціально-трудових відносин, а звідси і забезпечення продуктивної зайнятості, є збереження та постійне підвищення якості трудового потенціалу підприємства, посилення його конкурентоспроможності шляхом формування чіткої та зрозумілої системи професійного зростання працівників, розробки та впровадження механізму їх стимулювання до оволодіння більш ефективними формами та методами організації своєї праці, продукування нових техніко-технологічних рішень у виробництві, які б не поступалися світовим аналогам.

Викладене вище дає підстави для висновку, що позитивного впливу соціально-трудових відносин на забезпечення продуктивної зайнятості населення можна досягти якщо сучасна їх система буде зорієнтована на створення сприятливих умов для високого рівня економічного розвитку, який би дозволив забезпечити надання населенню країни якісних соціальних послуг. За умов реформування економіки пріоритетами мають стати: структурна її модернізація та адаптація до неї всього виробничого персоналу; впровадження нових техно-



1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудоових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

логій; забезпечення високого рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств; формування нової якості робочої сили та радикальне підвищення ролі висококваліфікованої праці та менеджменту персоналу; забезпечення дієвого контролю за адекватною трудовому внеску працівників заробітною платою.

Безумовно, визначення лише одних пріоритетів замало. Необхідно розробити і реалізувати ефективний механізм їх реалізації. Щодо цього існують різні погляди, особливо стосовно функцій держави, принципів та методів її впливу на соціально-економічні процеси, а тим більше – розвиток соціально-трудоових відносин. Тут слід мати на увазі, що сучасні трансформаційні перетворення відбуваються в умовах фінансово-економічної кризи та посилення процесів глобалізації, а також євроінтеграційних намірів України, її самоідентифікації як майбутнього повноправного члена ЄС. Тобто, мова йде про наміри формування в Україні соціально орієнтованої економіки європейського типу, а звідси і відповідного їй – трудових відносин між усіма соціальними партнерами. В цьому контексті, як з точки зору науки, так і практики, вкрай важливо оцінити, окрім всього іншого, можливий вплив на досягнення позитивного результату процесу глобалізації світової економіки. Адже даний процес є досить потужним чинником, що істотно впливає на розвиток усіх сфер життєдіяльності населення. Причому, цей вплив є досить суперечливим і неоднозначним для України. Як свідчать результати дослідження, саме неоднозначність і багатомірність процесів глобалізації призводять до того, що одні і ті ж його напрями в різних країнах чинять неоднаковий вплив на економіку і соціально-трудоові відносини. Для одних країн вони є переважно позитивними, а для інших негативними. Все залежить від стійкості економіки країни, рівня її входження в систему міжнародного поділу праці, технологічного укладу економіки, організації суспільства, соціальної злагоди тощо.

Щодо України, то вказана проблема є особливо актуальною. Внаслідок низького рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки, нерациональної її структури та повільних

темрів модернізації всього господарського комплексу вона не може повною мірою скористатися перевагами процесу глобалізації. Навпаки, все чіткіше проявляють себе її негативні наслідки, які знаходять своє відображення у «замороженні» застарілого технологічного укладу реального сектору економіки, явно низьких соціальних стандартів життєдіяльності населення, активному відпливі за кордон кваліфікованої робочої сили, її зневірі в можливості повною мірою реалізувати свій інтелектуальний потенціал у власній країні тощо. Безумовно, тут проблема не лише в розвитку процесу глобалізації з точки зору її впливу на вітчизняну економіку. Цьому сприяє ще й загальна довготривала фінансово-економічна криза, недоліки та прорахунки в роботі органів державного управління, законотворчій діяльності, а також загострення «кризи моралі», що додатково посилює соціальну напругу в суспільстві.

Сьогодні досить чітко сформувалася тенденція «вимивання» робочих місць з високою освітньою місткістю, оскільки накопичений людський капітал залишається незатребуваним і відбувається його декваліфікація. Крім того, спостерігається погіршення структури робочих місць за рахунок скорочення високотехнологічних виробництв, а при створенні нових – виникають проблеми їх укомплектування висококваліфікованою робочою силою. В той же час, чисельність громадян України, які офіційно тимчасово працюють за кордоном, за різними оцінками, становить, від 3,5 до 7,0 млн осіб, з яких біля 75 % мають повну вищу і професійно-технічну освіту. До того ж переважна більшість громадян, які працюють у іноземних роботодавців, зайнята у сферах, що не потребують високого рівня кваліфікації та великих інтелектуальних здібностей: рибне господарство; будівництво; збирання та переробка сільськогосподарської продукції; догляд за хворими та пристарілими людьми тощо. Зрозуміло, що таким чином Україна не лише втрачає людські ресурси, а й сформований в неї трудовий потенціал.

Масштаби «відтоку мізків» з України набули останнім часом загрозливих масштабів. Особливо великих розмірів вони набувають через діяльність спільних підприємств за участю за-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

хідних фірм, які з часом «вербують» у свої науково-дослідні центри найбільш здатних і перспективних фахівців. До того ж сучасна молодь все більше зорієнтована не пошук роботи за кордоном, оскільки не бачить перспектив свого розвитку в Україні.

Іншою прихованою формою «відтоку мізків» є запрошення з боку західних фірм і університетів українських студентів, аспірантів і фахівців виїхати на навчання чи стажування, причому нерідко за рахунок сторони, що їх запрошує. Саме зі студентського контингенту бере початок бізнес за назвою «полювання за головами». Для кардинального вирішення даної проблеми необхідно здійснити цілий комплекс заходів, серед яких ключовими мають бути ті, що спрямовані на системні соціально-економічні перетворення, структурну модернізацію економіки, впровадження європейських соціальних стандартів життєдіяльності суспільства. А це вимагає формування якісно нового інтелектуального потенціалу нації, здатного нагромаджувати, використовувати і продукувати нові знання. Не можна не погодитись із твердженням, що «Багатство суспільства оцінюється його інтелектуальним потенціалом і здатністю суспільства перетворювати інтелектуальний потенціал на ресурс і продукт» [4, с. 553]. Саме тому провідні країни світу звертають особливу увагу на формування інтелектуального потенціалу нації, проводячи, окрім всього іншого, виважену і збалансовану міграційну політику.

В цьому відношенні не можна обійти проблему регулювання трудових міграцій населення України, вирішення якої певною мірою має сприяти покращанню соціально-трудових відносин. Для цього, зокрема, існує система міжурядових угод, які укладаються з цілим рядом країн. Зрозуміло, що укладання таких угод є важливою справою. Проте це не вирішує проблему збереження інтелектуального потенціалу нації, оскільки лише частково зменшує напругу на ринку праці. Україна втрачає щорічно величезний контингент кваліфікованої робочої сили, яка переважно не налаштована на повернення на батьківщину за умов відсутності для них підходящої роботи,

належної заробітної плати та соціального захисту відповідно європейським стандартам.

Загальновідомо, що розвиток міжнародної торгівлі, як один з напрямів впливу глобалізації економіки, здійснюється в умовах нерівномірності розподілу економічних ресурсів між країнами (в тому числі людських) та передбачає інтернаціоналізацію продуктивних сил, покращення якості життя населення. Разом з тим, внаслідок мультиплікаційного впливу зовнішньої торгівлі на національний дохід (внаслідок змін відносних цін на торгові потоки) і розширення зайнятості, відбувається заміщення одних видів робочих місць іншими. Але на цьому шляху виникає цілий ряд економічних і соціальних проблем, з якими стикнулася і Україна. По-перше, вітчизняне виробництво характеризується, як уже вказувалось вище, досить низькими темпами структурної модернізації економіки та її технологічного переоснащення в той час, коли рівень зношеності основних засобів сягає 50–70 %, а в ряді галузей – 90 %. По-друге, переважна більшість вітчизняних підприємств працюють на рівні, що не відповідає світовим стандартам якості, а третина їх взагалі є збитковими. Зрозуміло, що в разі прискороеного набуття Україною членства в ЄС такі підприємства приречені на банкрутство. За умов низького рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки та відсутності необхідних ресурсів для швидкого введення стандартів ЄС, насамперед соціальних, це спричинить скорочення робочих місць та зростання безробіття. Дана проблема може ще більше загостритися внаслідок відмови від державного дотування цілого ряду державних підприємств, недосконалості національної податкової системи, яка слабо виконує свою стимулюючу функцію, зменшення кількості та обсягів митних обмежень імпорту або ліцензування зовнішньоекономічних операцій. При нестабільності динаміки соціально-економічного розвитку, а ще гірше – подальшому активному прояві кризових явищ в економіці держави, відсутності злагоди в суспільстві це матиме (та вже і має) вкрай негативні соціальні наслідки. Оцінюючи вплив глобалізації економіки на розвиток держави слід мати на увазі, що у промислово розвинених країнах він прояв-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ляється у фундаментальних зрушеннях в економіці, зокрема падінні питомої ваги виробничого сектора і відповідно зростанні – соціально сфери, стрімкому підвищенні рівня технологічного укладу промислового виробництва, зміні його галузевої структури тощо. У свою чергу це призводить до структурних зрушень в зайнятості населення та характері соціально-трудових відносин. Тому Україні, яка активно включається в транснаціональні економічні структури, при розробці відповідних програм розвитку слід мати це на увазі. Тим більше, що в державі конче необхідно здійснити структурну модернізацію економіки, перевести її на новітні техніко-технологічні стандарти розвитку. Все це зумовить необхідність масштабної ліквідації застарілих і створення нових робочих місць. Зрозуміло, що ліквідація застарілих, економічно неефективних робочих місць є досить болісним процесом, оскільки він як правило супроводжується вивільнення значної кількості робочої сили, загострюючи соціальну напругу у суспільстві. Створення ж нових робочих місць потребує не лише величезних коштів, а й вимагає від роботодавців своєчасного їх забезпечення висококваліфікованими кадрами, актуалізуючи проблему розвитку системи вищої та професійно-технічної освіти, яка має своєчасно реагувати на зміни в структурі зайнятості та появу якісно нових її форм, що відповідають новим умовам господарювання та потребам ринку праці. Зокрема, у сфері послуг все активніше застосовується практика так званого субконтрактного найму, що дало змогу підприємцям розширити можливості ротатії кадрів. Такі нововведення сприяють зростанню гнучкості праці, самостійності та мобільності працівників, активізації процесу реструктуризації зайнятості, появи і поширенню нових професій (інформаційного брокера, інфографіка, спеціалістів по розробці та впровадженню моделей для комплексу маркетингових комунікацій) і кваліфікацій (в консультативній галузі, плануванні, рекламі тощо). Разом з тим, специфіка новітніх форм зайнятості полягає в необхідності безперервного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників і своєчасної реакції на їх розвиток системи підготовки кадрів. В іншому випадку, на ринку праці може

виникнути досить істотний професійно-кваліфікаційний дисбаланс між наявними робочими місцями і робочою силою. Власне, такий дисбаланс має місце в Україні, що додатково спричиняє соціальну напругу у суспільстві. Адже за наявності великої кількості вакантних робочих місць вони роками залишаються незаповненими при високому рівні безробіття, який, хоча є дещо меншим ніж в більшості країн ЄС, проте в середньому за останні роки становив в Україні 8,0–9 % від економічно активного населення працездатного віку.

Слід зауважити, що у високорозвинених постіндустріальних країнах досить інтенсивно створюються інновативні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету. Так, у країнах Євросоюзу на сьогодні кожен десятий працює вдома більше одного дня на тиждень, а кількість осіб, що повністю перейшли на таку форму праці з кожним роком збільшується. В Україні точної статистики щодо кількості людей, які постійно працюють дистанційно, поки що немає. Проте, як свідчить практика, така форма гнучкої зайнятості є зручною не лише для працівників, але і самих роботодавців, оскільки обходиться дешевше звичайної офісної роботи. До того ж це спрощує проблему прийняття на роботу висококваліфікованих фахівців, неспроможних з тих чи інших причин працювати в офісі. Окрім того, це дозволяє не лише залучити до сфери економічної діяльності кваліфіковану робочу силу, а й створити передумови для її продуктивної зайнятості. Нажаль, в Україні можливості поширення вказаної форми зайнятості залишаються вкрай обмеженими з багатьох причин, а саме:

- низької купівельної спроможності населення, що обмежує можливості масового придбання комп'ютерної техніки;
- наявності стереотипів щодо існуючих форм зайнятості;
- незадовільного стану безпеки інформації, що обмежує можливості її передачі (обміну) електронними засобами.

Важливим чинником розвитку соціально-трудових відносин і продуктивної зайнятості є проведення активної інвестиційної політики, зокрема залучення іноземних інвестицій в економіку країни, оскільки вони є потужним джерелом ство-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

рення нових і модернізації існуючих робочих місць, впровадження у виробництво технологічних процесів та організації праці, що відповідають останнім досягненням світової цивілізації. Проте даний процес потребує належного державного регулювання. Справа в тому, що неконтрольоване залучення інвестицій може і негативно вплинути на якість соціально-трудових відносин, динаміку розвитку і структуру робочих місць шляхом нав'язування зарубіжними корпораціями морально застарілих і навіть екологічно небезпечних виробництв чи технологій, зміцнюючи таким чином свої конкурентні позиції на світовому ринку. Зрозуміло, що в цьому випадку національні інтереси тих країн, куди спрямовані такі інвестиції, повністю ігноруються. Слід визнати, що така практика має місце і в Україні.

Викладене вище дає підстави для висновку, що стратегія розвитку соціально-трудових відносин в умовах глобалізації має формуватися на основі новітніх положень Міжнародної Організації Праці щодо головних функцій держави в даній сфері, а саме:

- розвиток раціонального поєднання державного і договірного регулювання;
- забезпечення якості і дієвості законодавства у соціально-трудовій сфері;
- створення правової (законодавчої) бази регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці, її уніфікація з міжнародними соціальними стандартами;
- формування та розвиток у державі системи соціально-трудового моніторингу;
- запровадження та удосконалення системи національних соціально-трудових стандартів;
- удосконалення організаційного і науково-методичного забезпечення договірного регулювання трудових відносин;
- забезпечення ефективної допомоги в діяльності державних інспекцій згідно з потребами державного регіонального управління працею.

Безумовно, вказані положення не є вичерпними. Враховуючи національні умови вони потребують постійного розвит-

ку з тим, щоб, по-перше, вчасно відповісти на виклики глобалізації, по-друге, забезпечити надійний захист національних інтересів та максимально знизити загрози і ризики для вітчизняної економіки, по-третє, досягти гармонізації соціально-трудових відносин між усіма соціальними партнерами на ринку праці.

### **Розвиток робочих місць та інноваційна політика – обов'язок роботодавця**

Активізація процесу реформування економіки України та переведення її на інноваційний шлях розвитку зумовлює необхідність розробки нового підходу до розвитку системи робочих місць як ключового (домінантного) чинника, що активно впливає на характер соціально-трудових відносин. При цьому мова йде не лише про забезпеченість необхідної їх кількості для працевлаштування громадян, а й створення передумов для формування якісно нових робочих місць та модернізації існуючих. Така постановка питання ставить в порядок денний завдання всіх органів державної влади і роботодавців створення ефективного механізму інноваційної діяльності, спроможного забезпечити динамічний розвиток інноваційних робочих місць, характерних для постіндустріального суспільства.

Безумовно, що досягти цього можна лише за умови значного посилення державою наукових досліджень інноваційного спрямування та надання пріоритету залученню інвестицій в технологічне оновлення вітчизняного виробництва, активно проводячи політику протекціонізму. Це передбачає внесення коректив в програму економічних реформ та запровадження конкретних заходів, насамперед по стимулюванню інноваційної діяльності високотехнологічних галузей з великою часткою доданої вартості та високої технологічної складності. Саме вони мають виконати роль «локомотива» в модернізації всієї економіки. Крім того, слід надати пріоритету тим інноваційним проектам і програмам, які мають чітко виражені конкурентні переваги, зокрема в атомній, авіаційній і космічній промисловості, енергетичному машинобудуванні, а також у сфері програмного забезпечення, рекреації, медицини, освіти, житлово-комунального господарства.



1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Не менш важливим завданням є досягнення раціонального співвідношення між капітальними вкладеннями у переробні та «споживчі» галузі, реальний розвиток ресурсозберігаючих технологій. При цьому слід звернути особливу увагу на створення ефективної системи страхування можливих ризиків інноваційних підприємств, а також ринків довгострокового запозичення капіталу, зокрема – фондových, лізингу тощо. Необхідно також розробити чітку систему надання пільгових кредитів підприємствам для їх розвитку за умови створення додаткових економічних робочих місць чи модернізації існуючих.

Враховуючи всю сукупність існуючих проблем та актуальність завдань щодо активізації інноваційного вектору розвитку економіки, а звідси – і сфери зайнятості, модернізації їх структури, можна стверджувати, що механізм державної політики у сфері створення інноваційних робочих місць має бути спрямованим на: формування якісно нового технологічного укладу економіки, досягнення структурно-технологічної збалансованості виробництва, подолання диспропорцій у розвитку міжгалузевих і міжрегіональних господарських комплексів та окремих галузей; створення умов для посилення економічно доцільної спеціалізації регіонів; вирішення всіх, часто досить суперечливих, проблем зайнятості, реформування систем соціального захисту та професійного перенавчання і підвищення кваліфікації безробітних; формування якісного трудового потенціалу, створення умов для безперервної освіти фахівців протягом усієї трудової діяльності шляхом сполучення різних форм і методів навчання, застосування сучасних інформаційних освітніх технологій; розробку системи мотивації підвищення працівниками свого професійно-кваліфікаційного рівня; посилення державного впливу на зростання доходів та платоспроможний попит населення через систему державних соціальних стандартів, підвищення частки оплати праці у ВВП, стимулювання ефективної праці, підприємницької та ділової активності в країні тощо. Більш детально ці проблеми розглянуті нижче.

На сьогодні, пріоритети створення робочих місць мають бути зорієнтовані, насамперед, на райони з найнижчим рівнем

життя населення. Вирішити в них проблеми лише шляхом активізації діяльності місцевих органів виконавчої влади, як це часто говориться, неможливо, оскільки для цього мають бути залучені великі кошти. Тут має бути задіяний механізм податкового стимулювання приватної інвестиційної діяльності та надання прямих державних інвестицій. Це зумовлює необхідність визначення пріоритетних видів діяльності територіальних утворень, розширення повноважень органів місцевого самоврядування у вирішенні питань економічного і соціального розвитку.

Щодо політики економічного заохочення суб'єктів приватного бізнесу до створення інноваційних робочих місць та модернізації існуючих, то вона повинна зосереджуватися, насамперед, у таких видах діяльності, які здатні забезпечити максимально швидке збільшення ВВП, визначають рівень економічної безпеки України, створюють матеріально-технічну базу виробництва, забезпечують функціонування всіх інфраструктурних систем, задовольняють потреби населення в індивідуальних послугах, культурі, охороні здоров'я, соціальному забезпеченні, наданні послуг юридичним особам тощо.

З нашої точки зору, формування більш ефективного механізму стимулювання процесу створення інноваційних робочих місць повинно ґрунтуватися на таких базових засадах.

**По-перше**, необхідності забезпечення якісної збалансованості пропозиції інноваційних робочих місць з пропозицією робочої сили, що передбачає: розробку стратегії та індикативних планів формування структури таких робочих місць, їх узгодження з державними програмами розвитку системи підготовки кадрів, а також об'єктів економічної та соціальної інфраструктури; пошук і впровадження ефективних інструментів досягнення балансу між гарантуванням соціального захисту працівників та необхідністю забезпечення конкурентоспроможності підприємств і організацій; підвищення продуктивності робочих місць за рахунок більш тісного зв'язку заробітної плати працівників з результатами їх роботи, у тому числі її якісними показниками; активне використання робочих місць з гнучким, дистанційним віртуальним графіком роботи; держав-

## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ну підтримку молоді в отриманні першого робочого місця; посилення стандартів та контролю безпеки, визначення санітарно-гігієнічних і психологічних умов праці, характерних для тих чи інших робочих місць.

**По-друге**, досягненні та підтримці динамічного розвитку інфраструктури ринку праці, що має забезпечити відповідність якісних характеристик працівників та робочих місць, зниження трансакційних витрат обігу робочої сили і витрат щодо підтримки належних соціально-трудових відносин на підприємствах (в установах). Це передбачає: збільшення фінансування та поліпшення контролю за цільовим використанням державних коштів, зокрема фонду державного страхування на випадок безробіття, налагодження більш тісної координації державної служби зайнятості з соціальними партнерами, формування розгорнутої національної інформаційної системи обліку вакантних робочих місць і незайнятого населення, відкритої у режимі вільного доступу через світову електронну мережу обміну даних; узгодження програм національного і регіонального рівнів з критеріями інноваційного розвитку робочих місць; посилення трудової мобільності робочої сили, підвищення доступності житла, включаючи наймане житло, а також транспортної й соціальної інфраструктури; упорядкування законодавчо-нормативної бази щодо реалізації трудового права, зокрема прийняття більш досконалого Кодексу про працю в Україні; застосування важелів державного впливу для повернення підприємств до нормування праці та узгодження норм з професійно-кваліфікаційними та соціальними стандартами, зокрема, забезпечення інтеграції системи нормування у систему оплати праці.

**По-третє**, забезпечення працездатності працюючих протягом всієї професійної кар'єри, що передбачає розробку і реалізацію заходів, спрямованих на поліпшення умов та охорони праці, зниження ризиків смертності та травматизму на виробництві, професійних захворювань, удосконалювання механізму управління професійними ризиками за участю всіх сторін соціального партнерства; подальший розвиток системи оцінки умов праці, спрямованої на виявлення шкідливих або небезпечних виробничих факторів.

**По-четверте**, формування прозорих правил функціонування ринку праці, регулювання соціально-трудових відносин та застосування ефективного контролю за їх виконанням. Це передбачає створення умов для дотримання визначених законодавчих та договірних норм і правил соціально-трудової взаємодії, посилення нагляду за їх виконанням; координацію політики на ринку праці, у тому числі у сфері оплати праці та соціального захисту працівників, на основі застосування більш досконалого механізму соціального партнерства.

При вирішенні проблем розвитку робочих місць важливим завданням є забезпечення впорядкованості переліку професій відповідно сучасним та перспективним потребам господарського комплексу. Для цього, насамперед, слід розробити і запровадити ефективні інструменти визначення таких потреб, а також досягти компромісу інтересів як роботодавців, так і держави, окремого працівника. Наступним кроком має бути удосконалення класифікаторів професій та вимог до кваліфікації, обліку щодо відповідності робочих місць вимогам економічності, ергономічності, безпеки, екологічності та технологічної забезпеченості.

Не менш важливою проблемою, від якої залежить успіх розвитку системи робочих місць, є удосконалення механізму грошово-кредитної і бюджетної політики. Адже його роль щодо формування стратегічних економічних і соціальних гарантій вирішення вказаної проблеми дуже велика.

Немає потреби доводити, що неврегульованість платіжного балансу, неконтрольоване зростання імпорту і платежів по обслуговуванню корпоративного боргу не сприяє розвитку робочих місць. Низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та збільшення імпорту товарів, навпаки, призводять до скорочення їх кількості. Тому держава має запроваджувати фінансові та інші важелі покращення ситуації, у т. ч. щодо торгового та платіжного балансу. Адже надмірний дефіцит балансу по поточних операціях створює умови для розкручування інфляції, що є перешкодою розвитку виробничого сектору економіки, як власне і сектору надання послуг.

З метою макроекономічного забезпечення стимулів до створення робочих місць державна політика у цій справі має зосередитися на таких напрямках:

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

1. Утримання рівня інфляції в межах 8–10 % у рік. Для цього слід забезпечити підтримку стабільного обмінного курсу гривні, проведення консервативної грошово-кредитної політики, збалансованого бюджету, а також створення умов для випереджального росту внутрішнього попиту порівняно з експортним попитом;

2. Створення умов для накопичення національних заощаджень як у банківській сфері, так і через інститути спільного інвестування та пенсійних і страхових фондів. Держава має забезпечити первинну фінансову ініціативу, а також підтримку стабільних і прозорих правил їх взаємодії;

3. Посилення стимулюючого впливу податкової системи на розвиток економіки при одночасному ефективному виконанні фіскальної функції. Це вимагає удосконалення податкової політики, яка має бути спрямована на:

- створення нових виробництв, розвитку бізнесу з високою доданою вартістю, а також малого підприємництва, насамперед у високотехнологічних секторах економіки;

- відновлення й технічного переозброєння основних виробничих засобів в економіці;

- стимулювання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт та практичне впровадження їх результатів;

- збільшення глибини переробки природних ресурсів;

- збалансований розвиток виробничої, соціальної та фінансової інфраструктури;

- підвищення економічної активності населення;

4. Створення умов для інноваційного розвитку системи робочих місць, підвищення їх якості та формування висококваліфікованих працівників, здатних ефективно застосовувати новітню техніку та технології на виробництві. Для цього вкрай важливо визначити пріоритети інноваційного розвитку економіки, забезпечивши їх необхідним фінансуванням, збільшити видатки державного бюджету на освіту та науку.

Загалом, необхідність вирішення проблеми розвитку інноваційних робочих місць вимагає від роботодавців усіх рівнів (державних і приватних) комплексного та системного до неї підходів, а також глибоких знань не лише у сфері розвитку

новітніх технологій, форм і методів надання тих чи інших послуг, організації виробництва і праці, а й сучасних засобах регулюючого впливу на соціально-трудові відносини, політику зайнятості та формування ринку праці. Саме тому у більшості розвинених країн світу, поряд із активним стимулюванням інноваційної активності бізнесу шляхом удосконалення податкового, амортизаційного та патентно-ліцензійного законодавства, сприяння трансферу технологій, розвитку міжгалузевої кооперації тощо, особлива увага звертається на запровадження новітніх механізмів регулювання суперечливих процесів на ринку праці, які виникають під дією суто соціально-економічних чинників. Зрозуміло, що така політика сприяє формуванню нових робочих місць, які за своїми характеристиками вимагають робочої сили високого професійно-кваліфікаційного рівня підготовки та здатності до продукування нової доданої вартості.

Слід також зауважити, що інновації, як правило, призводять до істотних структурних зрушень як в економіці взагалі, та і попиті на робочу силу, зокрема, віддаючи перевагу тим з них, що зорієнтовані на нові технології, а звідси – і на найбільш кваліфікованих працівників, здатних до ефективного впровадження досягнень цивілізації. Все це досить істотно впливає на процеси розвитку ринку праці, зокрема, формування структури зайнятості населення та її продуктивність, яка, у свою чергу, активно реагує на:

- зміни в техніко-технологічному оснащенні робочих місць;
- зрушення у пропорціях між видами економічної діяльності;
- трансформації ринкового середовища та системи організації господарського комплексу (бізнесу);
- зрушення в організації суспільства і виробництва, а також системі підготовки кадрів;
- динаміку проведення територіально-адміністративної реформи;
- політико-економічну стабільність суспільства та рівень його соціальної злагоди тощо.

## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Таким чином, інноваційна діяльність є головним імперативом забезпечення продуктивної зайнятості, формування якісно нових тенденцій розвитку національного і регіональних ринків праці, а звідси – і соціально-трудових відносин. У свою чергу, це зумовлює необхідність постійного удосконалення механізму їх регулювання. Пріоритетом такого удосконалення має бути забезпечення якісної збалансованості ринку праці, тобто досягнення відповідності між динамікою розвитку інноваційних робочих місць і їх висококваліфікованим кадровим забезпеченням, оскільки саме в цьому сегменті економічної діяльності різко загострюються протиріччя. Особливо виразно вони проявляються в існуванні, з одного боку, технологічного і структурного безробіття, а з іншого, – наявності дефіциту кваліфікованих кадрів, при гострій в них потребі саме на робочі місця, що створюються і функціонують на основі техніко-технологічних нововведень. Справа в тому, що в економіці інноваційного типу постійно існує протиріччя між масштабами і структурою попиту на фахівців, що швидко змінюються, і якісними характеристиками працівників, формування яких відбувається протягом тривалого часу і тому не встигають за вимогами до освітньо-кваліфікаційних параметрів робочої сили з боку новостворюваних або модернізованих робочих місць. Саме в існуванні вказаного протиріччя слід шукати головну причину розбалансованості ринку праці в інноваційній моделі економічного розвитку.

За великим рахунком, запровадження інноваційної моделі вимагає розширення та активізації науково-технічної діяльності, а також створення відповідної інфраструктури, щоб новітні розробки активно застосовувалися у підприємницькій діяльності, підпорядковувалися інтересам бізнесу та вітчизняної економіки загалом, підвищенню їх конкурентоспроможності. В підсумку, це матиме своїм наслідком застосування знярядь праці продуктивніших за існуючі, що забезпечуватиме конкурентну перевагу для певних підприємств та виступатиме рушійною силою переміщення до них капітальних вкладень і робочої сили. По суті, мова йде про заміну одних робочих місць іншими і, відповідно, одних працівників – іншими. В

результаті збільшуватиметься чисельність одних категорій працюючих порівняно з іншими і постійно відбуватимуться зміни у функціональних обов'язках та кваліфікації в кожній категорії працівників. Це висуває в коло найбільш вагомих чинників, що трансформують українську економіку у модель інноваційного розвитку, кадрову складову (професійний склад працюючих та рівень їхньої освітньо-кваліфікаційної підготовки). Безперечно, ці процеси знайдуть своє відображення на ринку праці.

До речі, проблеми формування та розвитку інноваційної політики були і є предметом вивчення багатьох вчених. Про її значення наголошувалось ще у наукових працях М. Туган-Барановського, І. Шумпетера, Р. Солоу, Е. Денісона, Л. Канторовича, Д. Черваньова, Л. Нейкової, В. Геєця та ін.

Так, австрійський економіст І. Шумпетер у своїй роботі «Теорія економічного розвитку» чітко визначив залежність між отриманням підприємцем більш високого прибутку та технічною інновацією [5]. Пізніше цій проблемі все більше почали присвячувати свої наукові праці інші вчені, розширюючи спектр факторів, які у поєднанні з технічними нововведеннями (прогресом знань, розвитком освіти, формуванням кваліфікованої робочої сили) впливають на економічне піднесення країни. Зокрема, згідно гіпотези Едварда Денісона, сукупний вплив вказаних факторів забезпечує 40 % національного продукту [6, с. 70]. В ряді інших наукових праць вказаний показник доведено до рівня 75–87 %. Зрозуміло, що при його визначенні різні автори користувалися власними методами розрахунку (звідси і такі розбіжності в оцінках). Проте, їх різні значення не носять принципового характеру, оскільки досягнуто згоди в головному: інноваційна діяльність є чи не найважливішою передумовою сталого соціально-економічного розвитку держави. *Суть же проблеми полягає в тому, наскільки вміло та ефективно використовуються в країні переваги інноваційної економічної системи і який при цьому застосовується мотиваційний механізм поширення та розвитку такої системи безпосередньо на підприємствах.* Проте, у всіх випадках практичне використання



1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

більш конкурентоздатних технологій, продукції чи послуг має на меті не лише одержання додаткового прибутку, а й посилення позицій підприємства в конкурентному середовищі.

Як уже зазначалось вище, при розгляді проблеми інноваційної діяльності слід виходити з того, що така діяльність може бути успішною лише за умови збалансованості усіх процесів, що визначають динамічність соціально-економічного середовища. Головне ж місце в цьому середовищі займає людина з певними установками та можливостями їх реалізації на ринку праці. Саме тому, при визначенні сутності інновацій, ми не зводимо їх лише до створення чи удосконалення конкурентоздатних технічних засобів, технології, створення нової продукції чи надання послуг, а й широкого їх використання (застосування) у різних сферах людської діяльності. Звідси впливає вже інша, не менш актуальна проблема, а саме: **готовність людини до застосування досягнень цивілізації на конкретному підприємстві, в організації чи установі.** Від цього залежить не лише рівень її добробуту, соціальне становище тощо, а й міцність позицій на ринку праці. А це, у свою чергу, викликає необхідність формування та розвитку наукових знань працівника, його професійної компетенції та мобільності, здатності до оперативного реагування на нововведення, враховуючи мінливий характер конкурентного середовища, зміни «правил гри» на внутрішньому та зовнішньому ринках своєї діяльності тощо. З одного боку, інновації посилюють вимоги до працівника, а з іншого – безпосередньо залежать від нього. Відсутність як в часі, так і просторі відповідності між ними позначається на становищі людини на ринку праці. По суті, мова йде про відповідність нововведень якісним характеристикам робочої сили, і навпаки.

Слід також мати на увазі, що інновації активно впливають на структуру виробництва, а звідси – і структуру зайнятості населення. Особливо відчутним є їх вплив у моногалузевих містах, оскільки переважна кількість їх населення зайнята на одному чи двох підприємствах. Технічна модернізація цих підприємств, їх перепрофілювання не лише змінюють структуру виробничого персоналу, а й сприяють зростанню

структурного чи технологічного безробіття. Справа в тому, що при технічному оновленні підприємства або його перепрофілюванні виникає об'єктивна необхідність зупинки на певний час всього виробничого процесу для переобладнання його окремих ланок. В цей період реально може бути задіяна невелика чисельність висококваліфікованих працівників, які здатні налагодити та відрегулювати нове устаткування, перепрофілювати його на випуск нової продукції. Інша частина працівників або знаходиться в стані безробіття, або перебуває на перепідготовці. Тому, розробляючи програму щодо переводу підприємства, а тим більше всієї економіки країни, на інноваційну модель розвитку, слід обов'язково враховувати її соціальні наслідки з тим, щоб попередити масове вивільнення працівників та довготривале їх перебування в стані вимушеного безробіття. Така постановка питання зумовлена відсутністю належної оцінки саме соціальних наслідків тих чи інших економічних перетворень, що здійснюються в Україні. Це ж стосується і оцінки впливу активної інноваційної діяльності на стан національного ринку праці.

Для забезпечення інноваційного розвитку вітчизняної економіки вкрай важливо створити сприятливі умови для притоку вітчизняних та іноземних інвестицій, які, передусім, повинні спрямовуватися на інтенсивне оновлення техніко-технологічної бази вітчизняного виробництва, освоєння науково-технічних розробок світового рівня, здатних забезпечити піднесення конкурентоспроможності підприємств, подолати моральне старіння та фізичну зношеність їх виробничого потенціалу, підвищити продуктивність праці. Більш висока технічна озброєність працівників, забезпеченість їх новітніми високопродуктивними засобами виробництва буде сприяти не лише підвищенню їх ефективності, а й збереженню та розвитку трудового потенціалу, залученню в економіку додаткових обсягів робочої сили, яка повинна бути професійно підготовленою.

В цьому зв'язку слід чітко визначити стратегічні інтереси нашої держави, їх конкретну соціально-економічну базу та організаційно-правові засади, забезпечення таких інтересів,

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

які, зокрема, закладені у Конституції України, Декларації про державний суверенітет, цілому ряді законів та програмних документів. Фундаментом же, на якому має базуватися програма досягнення стратегічних інтересів, повинна бути структурно-інноваційна перебудова економіки. А це передбачає, як уже було вказано вище, оновлення існуючих та створення нових високопродуктивних робочих місць.

Ряд науковців і практиків при розгляді даної проблеми ставлять під сумнів можливість її успішного вирішення, апелюючи до наслідків затяжної фінансово-економічної кризи, високого рівня зношеності основних виробничих засобів, політичної нестабільності тощо. В принципі, дані процеси негативно позначаються на розвитку робочих місць і навіть призводять не лише до їх зменшення, але і погіршення якісної структури останніх. Проте намагання пояснити нерозв'язаність завдань щодо розвитку робочих місць винятково дією зазначених вище факторів, на наш погляд, не мають під собою достатньої методологічної основи. На користь даного висновку вказує і світова практика. Зокрема скорочення темпів економічного зростання, яке спостерігалось у 70-х і 80-х роках ХХ ст., супроводжувалося стабілізацією темпів створення робочих місць. Якщо до нафтового шоку нові робочі місця, наприклад у США, починали створюватися по досягненню середньорічного рівня росту економіки у 2 %, а в Європі – 4,3 %, то в цей період вони починали створюватися при її зростанні, відповідно, 0,6 і 2,0 % [7, с. 16].

Слід зауважити, що незалежно від економічної ситуації в країні, процеси формування кількісної і якісної структури робочих місць, досягнення і підтримки їхньої відповідності з робочою силою повинні бути пріоритетними в діяльності не лише державних органів управління, усієї виконавчої влади на місцях, а й кожного підприємства не залежно від форми власності. В іншому випадку, суспільство неодмінно зіткнеться з серйозною проблемою зайнятості населення, різким загостренням ситуації на регіональних ринках праці.

Таким чином, Україні конче необхідна глибоко опрацьована державна інноваційно-інвестиційна стратегія розвитку

робочих місць. Її *головна суть* полягає в тому, щоб шляхом активної інноваційно-інвестиційної діяльності всіх суб'єктів господарювання, застосування найбільш відпрацьованих форм і методів державного регулювання економіки створити оптимальні умови для якісного оновлення виробничого апарату і гармонічного його поєднання з робочою силою, якісні характеристики якої відповідали б потребам ринку праці, а також вимогам його безпеки й інтересам усіх без винятку агентів ринкових відносин, у першу чергу конкретних людей.

Задача в цьому зв'язку полягає в розробці і впровадженні такої інноваційної моделі соціально-економічного розвитку держави, яка була б зорієнтована не тільки на застосування новітніх досягнень науки і техніки, але і формування якісного трудового потенціалу, здатного до ефективного використання досягнень цивілізації, зміни своєї ментальності і розвитку індивідуальних здібностей.

На наш погляд, розробка такої стратегії має вестись за такою методологічною схемою:

- вивчення й оцінка існуючої системи робочих місць, характеру трансформації їхньої якісної структури, а також тенденцій руху останніх в галузевому і регіональному розрізах;

- визначення загальної потреби населення в робочих місцях з обґрунтуванням не лише їхньої якісної структури в галузевому і регіональному розрізах, а й шляхів забезпечення останніх кваліфікованими кадрами;

- формування переліку монофункціональних міст і населених пунктів, що характеризуються підвищеною соціальною напругою на ринку праці;

- розробка концепції розвитку робочих місць з визначенням оптимального варіанту галузевих і регіональних пріоритетів;

- формування механізму інвестиційної підтримки процесу розвитку робочих місць з обґрунтуванням усіх джерел фінансування;

- розробка заходів по соціальній реабілітації працюючих тих підприємств, що розміщені на, так званих, депресивних територіях і підлягають закриттю або перепрофільюванню.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Слід зауважити, що в Україні за часів своєї незалежності приймалася ціла низка урядових рішень і навіть Указів Президента держави щодо посилення регулюючого впливу на ринок праці та зайнятість населення. Показовим в цьому плані був, зокрема, Указ Президента України «Про удосконалення державного регулювання у сфері зайнятості і ринку праці» (липень 2005 р.), у якому було поставлено завдання Кабінету Міністрів України, Раді Міністрів Автономної республіки Крим, обласним Київській і Севастопольській міським державним адміністраціям вжити заходів по створенню щорічно не менше 1 млн робочих місць, насамперед у сфері інноваційного і високотехнологічного виробництва, у сільському господарстві, соціальній сфері в сільській місцевості, сфері послуг і туризму, а також у монофункціональних містах шляхом надання населенню державної підтримки для організації підприємницької діяльності, перетворення самозайнятості населення у високоефективний малий і середній бізнес [8].

Значну увагу даній проблемі, а точніше її вирішенню, приділено у вказаному вище Законі України «Про зайнятість населення».

Безперечно, що прийняття цього Указу та Закону «Про зайнятість населення», а також цілого ряду інших рішень мало бути вагомим підґрунтям вирішення даної проблеми. Проте при їх виконанні відповідні органи виконавчої влади практично не мали і не мають на сьогодні чіткої відповіді на такі вкрай важливі питання:

– який повинен бути механізм виконання завдань щодо створення нових та модернізації існуючих робочих місць і хто конкретно має нести за це відповідальність?

– у яких конкретно виробничо-господарських системах у першу чергу мають створюватися інноваційні робочі місця?

– якою мірою має здійснюватися заміна економічно неефективних робочих місць, зважаючи на те, що такої заміни потребує, по самим мінімальним оцінкам, до сорока відсотків від їх загальної кількості?

– за допомогою яких засобів та важелів держава повинна сприяти створенню робочих місць у сфері інноваційного і високотехнологічного виробництва?

– яку суму коштів потрібно для створення нових інноваційних та модернізації існуючих робочих місць і з яких джерел передбачається їх профінансувати?

Відсутність чіткої визначеності з даних питань практично унеможлиблюють виконання означених завдань, як власне і структурної модернізації вітчизняної економіки та приведення її до стандартів ЄС.

До речі, питання вартості створення одного робочого місця та визначення на цій основі необхідних коштів для реалізації відповідної програми, скажімо, в обсязі 1 млн робочих місць, завжди було предметом гострих дискусій. Не удаючись до викладення їх змісту зазначимо, що за розрахунками науковців Національного інституту стратегічних досліджень середня вартість створення сучасного робочого місця в Україні становить 15,4 тис. євро. Для забезпечення ж робочими місцями безробітних, зовнішніх трудових мігрантів – громадян України, а також працездатного неактивного населення працездатного віку, потреба вітчизняної економіки у нових продуктивних робочих місцях, за розрахунками Ю. М. Маршавіна, вимірюється 5–7 млн од. Отже, для створення зазначеної їх кількості потрібно 75–110 млрд євро [9, с. 8].

Визначена вище чи якась інша сума коштів має забезпечуватися з різних джерел фінансування, насамперед, приватних інвестицій. Проте їх залучення можливе лише за умови формування привабливого інвестиційного клімату, розробки чіткої стратегії розвитку системи інноваційних робочих місць в господарському комплексі держави та удосконалення механізму стимулювання роботодавців до їх створення. У свою чергу це потребує подальшого розвитку відповідного інституційного середовища, яке повинно бути спрямованим на:

– перехід вітчизняної економіки до нового технологічного укладу, адекватного його рівню в країнах Європейського Союзу та підвищення особистої безпеки людини;

– формування адекватних європейським стандартам інститутів демократії; розробку ефективних механізмів розбудови громадянського суспільства, а також системи контролю за діяльністю держави й бізнесу, зниження рівня корупції;

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

радикальне підвищення довіри до інститутів влади та її політики як в суто економічній, так і соціальній сферах;

– створення сприятливих умов для динамічного розвитку трудового потенціалу нації, забезпечення вітчизняної економіки висококваліфікованими кадрами, насамперед, в інноваційних її секторах;

– забезпечення високого рівня захищеності прав власності (включаючи інтелектуальну), виконання контрактних зобов'язань та розбудова незалежної судової системи;

– розвиток ринкової інфраструктури, адаптованої до потреб інноваційної економіки;

– підвищення ефективності державного управління економікою і місцевого самоврядування відповідно вимогам та критеріям розбудови соціальної держави.

Загалом же формування інституціонального середовища має розвиватися за такими напрямками:

1. Політико-правові інститути мають бути націлені, в першу чергу, на забезпечення цивільних, політичних та соціально-трудо­вих прав громадян, а також на безумовне дотримання прийнятого законодавства незалежно від статусу суб'єктів правовідносин. Недоторканість особи і власності, незалежність суду, а правоохоронна система повинна бути підпорядкована захисту базових принципів життєдіяльності громадян.

2. Вітчизняне законодавство повинно бути підпорядковане стійкому розвитку національної економіки, активному стимулюванню підприємницької діяльності та соціальному захисту населення.

3. Система державного управління та відповідні економіко-правові механізми його здійснення мають забезпечити гармонійність розвитку всіх структур соціально-трудо­вих відносин. Вони повинні бути спрямовані на узгодження бюджетної, грошової, структурно-інноваційної, регіональної, соціальної політики при вирішенні всього спектру внутрішніх проблем розвитку та активно реагувати на зовнішні виклики.

Щодо політико-правових інститутів, то одним із першочергових їх завдань є забезпечення надійного захисту прав

власності, оскільки це є першоосновою створення сприятливого інвестиційного клімату і ефективності державної влади.

Судова реформа має бути спрямована, насамперед, на забезпечення незалежного, справедливого і неупередженого розв'язання спірних та конфліктних питань, прийнятих судами до розгляду. Здійснення такої реформи в першу чергу має бути підпорядковано боротьбі з корупцією не тільки в органах державної влади, а й у державних установах, що надають соціальні послуги населенню, і в пов'язаних з державою великих господарських структурах (природних монополіях).

Безперечно, вирішення вказаних вище проблем можливе лише за умови активної взаємодії всіх гілок державної влади, а також населення, бізнесу та існуючих структур самоорганізації громадян, з якими держава має активно взаємодіяти щодо додержання законності, викорінення корупції і сваволі несумлінних чиновників. Необхідним є також створення сприятливих умов для розвитку саморегульованих організацій бізнесу і споживачів з передачею їм ряду моніторингових та організаційних державних функцій. В цьому відношенні вкрай важливо налагодити роботу щодо суспільної експертизи рішень, які готуються державними інституціями чи органами місцевого самоврядування.

Це ж стосується і законотворчої діяльності. Адже ефективність економічних і соціальних реформ залежить, з одного боку, від якості законодавчих норм, а з іншого – від безумовного застосування їх на практиці. Така постановка питання пов'язана з тим, що в Україні досить поширеною є практика недотримання законодавства, причому не лише з боку бізнесу і широких верств населення, а й державної влади. Тобто мова йде про правовий нігілізм, що, окрім всього іншого, є серйозною перешкодою розвитку інноваційної економіки, формування нових робочих місць і загалом розбудови держави.

### **Якість робочої сили та її формування в системі освіти**

Як вже зазначалось вище, динамічний розвиток робочих місць потребує не лише постійної роботи техніко-технологіч-



1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ного чи суто організаційного характеру, а й забезпечення їх робочою силою належної якості. Чисельні дослідження свідчать, що впровадження новітніх техніки і технології часто не дає необхідного соціально-економічного ефекту із-за відсутності кваліфікованої робочої сили. Тому належне формування її якісних характеристик відповідно потребам інноваційних робочих місць є вкрай важливим (домінантним) чинником розвитку соціально-трудових відносин та забезпечення продуктивної зайнятості населення. Даний чинник має бути не лише об'єктом уваги роботодавців, територіальних органів управління, а й держави. Тому державна політика у даній сфері має бути спрямована на:

- розширення професійно-технічної освіти різних форм власності та скорочення мережі вищих навчальних закладів гуманітарного профілю;

- формування якісно нового механізму державного замовлення в системі вищої та професійно-технічної освіти з метою забезпечення потреб економіки в спеціалістах і кваліфікованій робочій силі (безперечно враховуючи сучасні реалії ринкової системи господарювання);

- удосконалення законодавчо-нормативної бази та створення фінансових умов для розвитку системи безперервного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації економічно активних громадян. Дана система має бути зорієнтована не лише на поточні, а й перспективні потреби регіональних ринків праці.

Загалом, розвиток системи освіти, відповідно до світових стандартів можливий лише за умови розв'язання таких пріоритетних завдань:

- забезпечення балансу фундаментальності й прикладного підходу в професійній підготовці та технологіях навчання;

- включення ВНЗ, що працюють в межах державного замовлення, до страхових, кредитних та інвестиційних програм спільного і перехресного фінансування навчання та наукових досліджень;

- підвищення рівня оплати праці працівникам освітніх організацій, як мінімум, до рівня оплати праці в промисловості, а для професорсько-викладацького складу провідних університетів – до рівня менеджменту провідних підприємств економіки;
- формування системи освітніх послуг, що забезпечують ранній розвиток дітей незалежно від місця їх проживання, стану здоров'я, соціального стану;
- створення ефективної системи зовнішньої незалежної сертифікації професійних кваліфікацій;
- формування механізму оцінки якості й затребуваності освітніх послуг за участю їх споживачів;
- формування інтегрованих інноваційних програм, що вирішують кадрові і дослідницькі завдання розвитку інноваційної економіки на основі інтеграції освітньої, наукової й виробничої діяльності;
- запровадження ефективної системи стимулів у складі оплати праці працівників освіти, які б спонукали їх до наполегливого та безперервного професійного зростання;
- підвищення частки (не менш 75 %) учнів освітніх установ, які навчаються відповідно до вимог сучасних стандартів, включаючи умови організації освітнього процесу;
- удосконалення системи залучення роботодавців до створення освітніх стандартів і акредитації освітніх програм;
- формування державної національної кваліфікаційної агенції з правами контролю відповідності робочих місць та кваліфікації працівників;
- створення в освітніх установах ефективних органів самоврядування, що реалізують державно-суспільний характер управління (підприємств, спостережливих і керуючих рад);
- формування системи незалежної суспільно-професійної акредитації програм навчання; поширення практики суспільно-професійної сертифікації випускників освітніх програм; входження в міжнародні асоціації по акредитації освітніх програм і установ;
- збільшення частки коштів у структурі доходів українських університетів, одержуваних за рахунок виконання НДР і НДДКР (не менш 30 %);

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

– формування широкої мережі сучасних студентських городків і центрів супроводу обдарованих дітей і талановитої молоді при провідних науково-освітніх центрах.

В країнах, що значно далі України просунулися у переході до інноваційної моделі розвитку економіки, процес забезпечення господарюючих суб'єктів кваліфікованими кадрами характеризується:

1. Підвищенням вимог до освітнього рівня та професійної кваліфікації кадрів, через що частка некваліфікованих працівників в загальному обсязі осіб, що залучаються до зайнятості, набула тенденції до зниження.

2. Паралельним розширенням спектру професій і універсалізацією трудових функцій, що призводить до скорочення рівнів ієрархії класифікації працівників до двох-трьох категорій.

3. Ускладненням спеціальної підготовки працівників для провідних видів економічної діяльності, оскільки домінуюча частина кадрів підприємств має «пройти» через систему спеціальної підготовки і перепідготовки, а навчання для тих працівників, що підвищують кваліфікацію на робочих місцях в процесі виробництва має базуватися на наявності повної середньої освіти.

4. Переходом до гнучкої спеціалізації працівників, впровадження якої спирається на механізм радикального підвищення ступеня свободи працівника.

5. Швидким старінням професійних знань і навичок (першочергового значення набуває не стільки проблема наявності потрібної кількості робочої сили, стільки постійне підвищення її якості. При цьому мова йде не просто про висококваліфіковану робочу силу, яка має ефективно використовувати наявні техніку і технології, новітні форми організації виробництва та праці, а таку, що й сама повинна бути здатна в поточному режимі свого функціонування запропонувати свої власні пропозиції по удосконаленню знарядь праці, технологій, прийомів роботи тощо. Тобто зміст її зайнятості значно розширюється за рахунок новаторської діяльності, творчої ініціативи, прийняття та застосування нововведень.

6. Постійно відтворювальним дефіцитом робітників і фахівців нових профілів, що примушує господарюючих суб'єктів вкладати кошти в розвиток кадрового потенціалу.

Щодо України, то дана проблема відзначається особливою актуальністю. Протягом тривалого часу в державі відсутня тенденція зростання зайнятості кваліфікованих працівників. Певні позитивні зрушення відбуваються за рахунок представників найпростіших професій, частка яких становить понад 23 відсотки. Більше того, в державі зберігається стійкий попит на некваліфіковану робочу силу. У зв'язку з цим виникають серйозні сумніви щодо підпорядкованості політики зайнятості задекларованій Урядом інноваційній моделі розвитку економіки.

Як свідчать результати нашого дослідження, українські підприємства забезпечені кваліфікованими робітниками менше чим на половину. І це має місце при вкрай низькій інноваційній їх активності. В той же час професійно-технічні заклади здійснюють підготовку кадрів, з одного боку, без врахування очікуваних змін в економіці, а з іншого, – набагато менше, ніж вищі навчальні заклади. Тобто ми маємо ситуацію, коли професійне навчання кадрів, ринок праці і економіка розвиваються самі по собі, без належної узгодженості між собою.

На сьогодні при проведенні досліджень щодо відповідності професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів потребам ринку праці науковці використовують різні методичні підходи, спираючись на існуючу статистичну інформацію. Не зупиняючись на їх сутнісних характеристиках, зазначимо, що найбільш прийнятним, з нашої точки зору, є підхід, згідно якого таке дослідження повинно проводитися за укрупненими групами якісного складу працівників. При цьому в його основу має бути покладено Державний Класифікатор професій ДК003-2005. Саме в ньому здійснено виділення професій за характером виконання робіт, а саме: високої кваліфікації (рівень молодшого спеціаліста) і середньої (наявність у особи знань і вмінь з діапазоном тарифних розрядів, вище III-го), які вимагають повної загальної та професійної освіти чи серйозної підготовки на виробництві [10, розділи 4–7].

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Щодо фахівців, то до них віднесено професії, пов'язані зі здійсненням різноманітних функцій управління, керівництва, з розв'язанням певних виробничих проблем, виконанням робіт з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговуванням; іншими словами – це особи, що здобули повну чи базову вищу освіту [10, розділи 1–3]. Практичне використання саме такого методичного підходу, із залученням відповідної статистичної інформації, дозволило нам встановити, що в Україні вищезазначені загально­освітні тенденції в царині відтворення кадрового потенціалу також починають проявлятися. Проте є й досить суттєві особливості.

По-перше, трансформація попиту на робочу силу відбувалася в умовах скорочення загальної чисельності зайнятих, яке, за рідкісним винятком, торкнулося практично усіх професійних груп. При цьому освітньо-кваліфікаційна структура зайнятості в Україні не лише не зазнала прогресивних змін, а, навпаки, погіршилась. Особливо постраждали працівники з освітою, отриманою до початку кардинальних суспільно-економічних і техніко-технологічних трансформацій. Зокрема, до так званих груп ризику (професійні групи, у яких рівень безробіття перевищує середній для усього економічно активного населення) ввійшли особи, що мають професії з переважно розумового виду діяльності, інженерно-технічні фахівці та кваліфіковані представники масових професій у машинобудівних, металообробних, текстильних, швейних, взуттєвих та ін. виробництвах.

По-друге, в країні все більш відчутно проявляє себе тенденція збільшення рівня неукомплектованості інноваційних робочих місць висококваліфікованими кадрами. Серед вивільнених працівників, що звертаються до служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, хоча і переважають особи, що мають певний освітньо-кваліфікаційний рівень, але виявляються не придатними для роботи на новостворюваних робочих місцях, через що протягом доволі тривалого часу (в середньому 7–8 місяців) перебувають без роботи.

По-третє, збереження досить значного перевищення пропозиції кваліфікованої (за формальними ознаками одержання

відповідної освіти) робочої сили над її офіційно заявленим попитом, що набуло усталеної тенденції.

Така ситуація пояснюється, з одного боку, певними змінами в якісних характеристиках продуктивно функціонуючих робочих місць, яких в українській економіці, хоча і досить повільно, стало з'являтися все більше, а з іншого – довготривалою неадекватністю цим змінам системи підготовки і перепідготовки кадрів. Справа в тому, що існуюча на сьогодні вказана система виконує свої функції на застарілих матеріальній і методичній базах та недосконалому правовому забезпеченні. В результаті значна кількість випускників ВНЗ працює не за спеціальністю, перебуває без роботи (головним чином через відсутність практичних навичок за отриманою професією) або перенавчається чи включається в зовнішню трудову міграцію.

По-четверте, мають місце перекоси у відтворенні кадрового потенціалу, які пов'язані з низьким рівнем оплати праці переважної більшості працівників, в тому числі і в когорті кваліфікованих, а також перекоси в оплаті малокваліфікованої і кваліфікованої праці.

По-п'яте, для України характерним є низька професійна і територіальна мобільність робочої сили.

Головна ж подібність у становищі на ринку кваліфікованих кадрів України з країнами, що розвиваються за інноваційною моделлю розвитку економіки, полягає у формуванні дефіциту на висококваліфікованих представників окремих професій. Завдячуючи інтелектуальній і економічній глобалізації Україна так чи інакше отримує із-за кордону певні технічні та технологічні новації. В першу чергу це стосується комп'ютерного обладнання, програмного забезпечення, інформаційних технологій, телекомунікаційних ноу-хау тощо. Характерно, що вони активно беруться на озброєння у банківській, страховій справі, ІТ-індустрії тощо. Саме в них спостерігалось зростання кількості робочих місць, тобто в тих видах економічної діяльності, де кваліфікований персонал, наприклад, за європейськими мірками, складає 40 %, в той час як у промисловості аналогічний показник не перевищує 25 %.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

За нашими підрахунками, на сьогодні зайнятість кваліфікованих кадрів в економіці України складається у таких пропорціях (частка в загальній кількості зайнятих): кваліфікованих робітників – 21 % і фахівців – 26,5 %. Таке співвідношення основних складових кваліфікованих кадрів не можна визнати раціональним. Воно свідчить про розбалансованість українського ринку праці та низький рівень ефективності механізму його регулювання.

Забезпечення відповідності освітньо-кваліфікаційної підготовки кадрів сучасним і перспективним потребам економіки є і повинно бути одним із пріоритетних напрямків діяльності держави, територіальних органів самоврядування та підприємців. Це означає, що відповідні державні органи управління та місцевого самоврядування повинні зосередити увагу на:

- збільшенні асигнування на розвиток системи освіти і, насамперед, цільової підготовки кадрів, яких потребують найбільш прогресивні виробництва, у першу чергу – наукоємні;

- забезпеченні більш ефективної організації процесів масового перенавчання безробітних і підвищення кваліфікації працюючих, виходячи із поточних і перспективних потреб ринку праці;

- удосконаленні механізму регулювання вибору професій молоддю в напрямі розвитку системи професійної орієнтації, спираючись на постійний моніторинг потреби економіки в кадрах;

- розробці прогнозів потреб економіки у фахівцях основних професій та формування планів розвитку системи підготовки кадрів, з включенням їх в загальні економічні програми.

Проте, все це може дати певні позитивні результати лише за умови їх комплексної реалізації та узгодженості дій відповідальних виконавців. При цьому дуже важливо, щоб соціально-економічна політика, особливо у сфері розвитку системи робочих місць і програми професійної орієнтації та підготовки кадрів, по-перше, координувалась з політикою і основними програмами економічного і соціального розвитку

держави, включаючи проведення виваженої політики в галузі заробітної плати; по-друге, враховували особливості розвитку регіонів і територіальних (локальних) ринків праці; по-третє, система професійного навчання завчасно розпочинала б підготовку фахівців для робочих місць, що мають реальні перспективи бути обладнаними за найновітнішими досягненнями науки і техніки.

Крім того, слід мати на увазі, що до економічно активних осіб висуватимуться нові вимоги щодо їх готовності і здатності до перенавчання, підвищення кваліфікації, територіальної мобільності відповідно до змін в техніко-технологічному оснащенні робочих місць, їх територіально-видового перерозподілу. В зв'язку з цим, зусиллями держави і найрізноманітніших структур громадянського суспільства потрібно створити в країні такий морально-психологічний клімат, в якому громадяни відчували б не просто необхідність, а й обов'язок перманентного підвищення своєї кваліфікації, а за необхідності – сприймали як належне зміну професії. Тобто мова йде про усвідомлення необхідності підпорядкувати своє трудове життя потребі підтримання високої конкурентоспроможності на ринку праці.

Викладене вище дає підстави для висновку, що проблема забезпечення економіки України кваліфікованими кадрами згідно вимог інноваційної моделі розвитку є комплексною, оскільки торкається оптимального розподілу наявних матеріальних і фінансових ресурсів, технічного удосконалення діючих робочих місць, підвищення продуктивності праці і вивільнення робочої сили, її професійної підготовки та працевлаштування осіб, що втратили роботу. А починати треба з чинника, що стратегічно і ефективно здатен суттєво вплинути на задоволення потреби економіки в кваліфікованих кадрах – модернізації системи підготовки і перепідготовки кадрів.

Зрозуміло, що конкретні напрямки такої модернізації потребують ґрунтовного опрацювання, реагуючи на вимоги часу. На жаль, ті дослідження, які ведуться навколо проблем розвитку вітчизняної освіти більше зосереджені на розвитку вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, зростанні



1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

чисельності осіб, що отримують вищу освіту, захистили кандидатські та докторські дисертації.

Безперечно, такі дослідження слід проводити. Проте головну увагу доцільно зосередити на проблемі удосконалення професійно-освітньої структури підготовки фахівців та кваліфікованих робітників відповідно до завдань розбудови постіндустріального суспільства.

Крім забезпечення можливості усім бажаючим отримувати первинну професійну освіту, реформування системи підготовки і перепідготовки кадрів має бути здійснено таким чином, щоб працівники могли зберігати і постійно підвищувати професійну компетентність на протязі всього періоду своєї трудової діяльності. Рушійними силами виконання цього завдання, як нам видається, мають бути:

1. Механізм державного замовлення на підготовку кадрів, яке за своїми кількісними і якісними характеристиками відповідало б потребам робочих місць. При цьому держзамовлення повинно бути зорієнтованим на підготовку кадрів за спеціальностями, що їх породжує розвиток сучасних технологій. Більше того, оскільки існує зворотний зв'язок між професійно-кваліфікаційними характеристиками наявної робочої сили і напрямками структурної трансформації економіки, слід вести підготовку кадрів на випередження, з урахуванням очікуваних впроваджень новинок у виробництво, прогнозованих оцінок щодо введення нових робочих місць. Це створюватиме передумови для швидкої адаптації працівників до нововведень. Звідси очевидно, що існує потреба у періодичному перегляді як самого змісту навчальних програм по кожній професії, так і сам їх перелік. Безумовно, що ця вимога повинна бути підкріплена великими і усталеними інвестиціями у сферу навчання та підготовки кадрів;

2. Розширення та набуття чітких інституціональних ознак безпосередньої участі господарюючих суб'єктів у підготовці кадрів, яка може виступати в різноманітних формах співробітництва між навчальними закладами і суб'єктами господарювання «споживачами» робочої сили. Перспективним напрямком щодо забезпечення потреби економіки в робочій силі також є внутрішньо- та міжфірмове професійне навчання;

3. Посилення ролі держави щодо розробки і контролю освітньо-кваліфікаційних стандартів підготовки і перепідготовки кадрів та здійснення відповідної координації усіх структур та ланок, що задіяні в даному процесі.

Зрозуміло, що вказані завдання мають розв'язуватися в руслі державної інноваційної політики та стратегії реформування економіки, що має бути деталізовано у конкретних заходах національної та регіональних програмах соціально-економічного розвитку.

Розв'язання цих та інших проблем багато в чому залежить від їх наукового супроводження. В цьому контексті важлива роль належить вітчизняній науці, яка безумовно потребує реформування з метою подальшого розвитку. **Існуючий на сьогодні Закон України «Про науку і науково-технічну діяльність» передбачає в цьому плані цілий ряд заходів.** Проте, враховуючи необхідність розбудови нашої держави на засадах, характерних для високорозвинених країн, даний Закон має бути більш інноваційним, зорієнтованим на формування економіки знань. До речі, в останні роки все частіше на сторінках засобів масової інформації вносяться пропозиції щодо реформування і навіть ліквідації Національної Академії наук України. Погоджуючись з необхідністю її реформування ми не поділяємо точку зору тих, хто вважає, що цю Академію взагалі слід ліквідувати. Ми виходимо з того, що наслідком її ліквідації буде ще більше погіршення стану фундаментальної науки, втрата значної частини її інтелектуального потенціалу, перш за все молодих вчених, підрив престижу держави у світі, гальмування її соціально-економічного розвитку. З нашої точки зору, проблема розвитку вітчизняної науки полягає не в існуванні Національної академії наук України, а в організації її діяльності, системі підбору кадрів усіх рівнів, матеріальному забезпеченні тощо. Доречним тут буде навести вислів одного із президентів США, який, відзначаючи високий економічний розвиток своєї країни, заявив, що держава витрачає величезні кошти на науку не тому, що вона багата, а тому, що такі витрати забезпечують її могутність.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Що ж стосується вузівської науки, то, без всякого сумніву, вона потребує ґрунтовної та всебічної державної підтримки з тим, щоб вивести її на такий рівень розвитку, який би відповідав світовим стандартам.

Для цього необхідно кардинально перебудувати механізм формування педагогічного навантаження професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, створити належну матеріальну базу наукових досліджень, забезпечити необхідними фінансовими ресурсами всього процесу її реформування тощо. Зрозуміло, що це проблема не одного року. Для її вирішення потрібна фундаментальна і всебічна підготовка, а конкретні дії повинні здійснюватися таким чином, щоб не зашкодити вітчизняній науці, а тим більше – підірвати самі підвалини її динамічного розвитку.

В сучасних умовах розвиток науки вищих навчальних закладів повинен забезпечуватися, перш за все, шляхом органічного поєднання змісту освіти і конкретних програм наукової діяльності, підпорядкованих створенню і впровадженню конкурентоспроможних технологій, технічних засобів, матеріалів тощо, а також широкого залучення професорсько-викладацького складу до наукової діяльності в тісній кооперації з науковими установами, зокрема Національної Академії наук України, іншими організаціями, у тому числі і міжнародними.

В основу такої діяльності повинні бути покладені такі основні принципи:

- пріоритетності наукових досліджень на замовлення органів державної влади;
- підпорядкованості тематики науково-дослідних робіт потребам навчального процесу, запитам і перспективам розвитку національного та регіональних ринків праці, а також проблемам гармонізації соціально-трудо­вих відносин між усіма суб'єктами господарювання;
- єдності науково-дослідного та навчального процесів, їх зорієнтованості на потреби суспільства;
- техніко-економічної обґрунтованості результатів наукових досліджень та їх соціальних наслідків;
- інтеграції вітчизняної вищої професійної освіти у європейський освітній простір;

– забезпеченості безперервності вищої професійної освіти на основі інтеграційних процесів в системі «освіта-наука-виробництво».

Головною ж парадигмою науково-освітньої діяльності повинно бути усвідомлення того, що соціально-економічний розвиток країни залежить від інтелектуалізації суспільства, його здатності до творчої праці, впровадження досягнень цивілізації.

### **Моделювання розвитку трудового потенціалу в механізмі формування соціально-трудова відносин та забезпечення продуктивної зайнятості**

Викладені вище домінуючі чинники розвитку соціально-трудова відносин в контексті їх впливу на забезпечення продуктивної зайнятості не можуть бути ефективно задіяні без всебічно підготовленого та професійного трудового потенціалу. Враховуючи мінливість соціально-економічних процесів, що відбуваються в Україні, його розвиток може здійснюватись за різними сценаріями (моделями), а звідси і мати неоднозначні наслідки для суспільства, у тому числі і суто негативні. Це зумовлює необхідність побудови можливих сценаріїв розвитку трудового потенціалу на коротко- і більш віддалену перспективи з тим, щоб попередити небажаний розвиток подій або зменшити їх негативні наслідки. Тобто, мова йде про завчасне передбачення певних загроз і характеру впливу тих чи інших факторів не лише на сам процес розвитку трудового потенціалу, а й формування соціально-трудова відносин та зайнятості населення

Ми виходимо з того, що такі передбачення мають покладатися в основу свідомого регулюючого впливу на ці фактори, підпорядкування їх дії інтересам всіх суб'єктів соціально-трудова відносин. Безумовно, під них необхідно підвести вагоме обґрунтування та систему заходів щодо розв'язання поставлених завдань та попередження можливих негативних наслідків тих чи інших соціально-економічних перетворень.

Загальновідомо, що розбудова будь-якої країни постіндустріального типу, одночасно із впровадженням у виробництво

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

новітньої техніки і технології, потребує розробки та постійного оновлення стратегії розвитку трудового потенціалу відповідно потребам і вимогам економіки знань. Адже ключову роль тут відіграють людські ресурси з високим рівнем кваліфікації, спроможними не лише застосовувати досягнення сучасної цивілізації, а й продукувати новітні техніко-технологічні засоби виробництва. Саме від них залежить стан соціально-економічного розвитку держави, його динаміка, конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, рівень національної безпеки і соціальної захищеності населення та стабільність суспільства. Тому проблема розвитку трудового потенціалу в Україні з огляду на ті чи інші зміни в його динаміці в перспективному періоді набуває особливого значення.

Виходячи із загальновідомих наукових положень менеджменту, що визначають потенціал як можливість досягнення певних цілей при максимальному використанні всіх існуючих засобів її досягнення, трудовий потенціал слід розглядати, насамперед, з позиції спроможності людських ресурсів забезпечити досягнення поставлених цілей соціально-економічного розвитку країни, всіх суб'єктів господарювання, активно використовуючи виробничий апарат, професійні знання та накопичений досвід.

Слід зазначити, що трудовий потенціал України протягом багатьох років відзначався високим освітнім, професійно-кваліфікаційним та інтелектуальним рівнем розвитку. Однак відсутність чіткої, зрозумілої та збалансованої стратегії соціально-економічного розвитку країни, яка б відповідала принципам індустріалізму та викликам процесу глобалізації, разом із суперечливістю заходів по реформуванню економіки та соціально-трудової сфери, вкрай негативно вплинули на якість трудового потенціалу України. Немає потреби доводити, що орієнтованість вітчизняної економіки переважно на традиційні, екстенсивні ресурси зростання без масштабної структурної її модернізації не спонукають ні роботодавців, ні працівників до розвитку своїх якісних характеристик. В результаті сучасна архітектоніка факторів виробництва поступово втрачає властивості інноваційного відтворення. Для неї характерним є:

– низькі продуктивність та інтенсивність праці, погіршення якості робочої сили провідних галузей економіки, посилення невідповідності техніко-технологічних характеристик робочих місць і кадрів, скорочення питомої ваги робітників та спеціалістів вищої кваліфікації у загальній їх чисельності;

– перевищення пропозиції робочої сили з боку фахівців та спеціалістів вищої кваліфікації над її попитом;

– орієнтація трудового потенціалу на розширення трудовітких сфер праці і понад те – надлишкову зайнятість, яка в ряді регіонів та галузей економіки набула хронічного характеру;

– неконтрольований відтік капіталу з України, що супроводжується скороченням робочих місць, орієнтованих на висококваліфікованих працівників;

– переважання кадрових стратегій підприємств не на підвищення ефективності своєї економічної діяльності шляхом впровадження нової техніки та технології, стимулювання продуктивної зайнятості, а на адаптацію такої діяльності до традиційних, часто розбалансованих відносно інноваційного напрямку розвитку, методів господарювання та технологічної бази виробництва;

– домінування на ринку праці латентних процесів над відкритими, непрозорість процесів найму, використання та оплати праці робочої сили;

– наявність значних диспропорцій у відтворенні трудового потенціалу, пов'язаних, насамперед, з нееластичністю вітчизняної системи професійного навчання до потреб ринку праці, які постійно змінюються під впливом структурної модернізації економіки, розвитку глобалізаційних процесів, впровадження у виробництво досягнень цивілізації тощо;

– низький рівень соціальних стандартів для населення та невиправдана його диференціація в оплаті праці, отриманні соціальних послуг, доступі до закладів охорони здоров'я та освіти тощо.

Результати нашої оцінки сучасного стану трудового потенціалу України дають підстави для висновку, що його розвиток може відбуватися за трьома моделями (сценаріями), а

саме: **динамічного високоефективного розвитку; ситуативного реагування; інерційного розвитку.** Безумовно, що в залежності від тієї чи іншої моделі повинні розроблятися відповідні їй альтернативні заходи. Суть цих моделей і відповідно до них заходів полягає у наступному.

Без сумніву, найбільш прийнятним та бажаною є **модель динамічного високоефективного розвитку трудового потенціалу.** Згідно цієї сценарної моделі вирішення даної проблеми має відбуватися на основі активного використання інноваційних факторів виробництва, спираючись на власний науково-технічний, виробничо-технологічний та інтелектуальний потенціали України, звичайно із залученням найкращого закордонного досвіду. При цьому ключова роль має бути відведена робочій силі, оскільки лише від неї залежить реалізація відповідних заходів по забезпеченню саме такого сценарію розвитку. Це, з одного боку. А з іншого, – робоча сила має набути ознак «інноваційності», тобто здатною активно впроваджувати інновації та продукувати новітні рішення. Лише за таких умов можна досягти і підтримувати якісну збалансованість робочих місць і кадрів, без чого неможливо в принципі вирішити проблему розвитку трудового потенціалу. Адже наявність диспропорцій між попитом робочих місць на кваліфіковані кадри і пропозицією наявної робочої сили досить жорстко лімітує взагалі процес інноваційного розвитку всіх факторів виробництва.

Тому даним сценарієм передбачається формування якісної робочої сили, спроможної швидко реагувати на новітні виклики, оперативно оволодіти досягненнями цивілізації. В залежності від виду економічної діяльності, характеру виробництва, його техніко-технологічних характеристик, засобів праці тощо має формуватися певна професійно-кваліфікаційна структура робочої сили. Завдання полягає в тому, щоб вона повною мірою і вчасно відповідала інноваційним змінам в економіці країни та була забезпечена для свого динамічного розвитку необхідними капіталовкладеннями.

Загалом, формування якісного трудового потенціалу вимагає, як вже вказувалось вище, комплексного та системного підходів, що передбачає, насамперед, охоплення всіх складо-

вих механізму профорієнтації, навчання та підвищення кваліфікації робочої сили, відповідно поточним та перспективним зрушенням в системі господарського комплексу країни. Вирішення даної проблеми потребує скоординованих дій всіх суб'єктів господарювання. При цьому особлива роль має належати безпосередньо підприємствам (установам), на яких власне і формується професійно-кваліфікаційна структура попиту на робочу силу. Перевага ж тут має надаватися курсовій формі підготовки та перепідготовки кадрів. Проте цей напрямок потребує належного ресурсного забезпечення, новітньої техніко-технологічної бази навчання, якими володіє невелика кількість підприємств.

Слід також зауважити, що при формуванні якісних характеристик трудового потенціалу на тих чи інших підприємствах шляхом організації їх підготовки та підвищення кваліфікації має бути застосовано диференційований підхід, тобто необхідно враховувати категорії підприємств: великі; середні; малі. Адже найбільш вразливими, з точки зору ресурсного забезпечення, є середні та малі підприємства. Саме вони найменш схильні забезпечувати відповідну підготовку кадрів та розвивати свій трудовий потенціал, оскільки не мають чіткого уявлення щодо перспектив свого розвитку та його надійності в конкурентному середовищі. Тому одним із напрямів вирішення проблеми підготовки кадрів на підприємствах, особливо – середніх та малих, є стимулювання роботодавців по формуванню та розвитку свого трудового потенціалу. В цьому відношенні ми поділяємо думку О. М. Левченка щодо включення в Кодекс законів про працю положення, яким би передбачалася «...відповідальність не лише працівника за адекватність свого професійно-кваліфікаційного рівня, а й відповідальність працедавця за забезпечення його належного рівня. Останнє має стосуватися не лише працівників, які працюють в небезпечних умовах, але і решти категорій, які, витрачаючи свої знання й час, не мають можливості щодо свого подальшого професійного розвитку, а отже, зменшують рівень своєї конкурентоспроможності і ризикують у майбутньому залишитися без роботи. Слід також активно стимулювати викорис-



1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

тання механізму соціального партнерства у процесі забезпечення професіонального розвитку робочої сили, як це зроблено у таких європейських країнах як Бельгія, Данія, Нідерланди» [11, с. 239–240].

Безперечно, розвиток професійної освіти потребує ефективного механізму регулювання. В цьому відношенні заслуговує уваги досвід Німеччини, в якій майбутні працівники, окрім суто практичних навичок, отримують ґрунтовну теоретичну підготовку. При цьому, усі типи професійних шкіл вирізняються термінами та програмами підготовки робітничих кадрів. Зокрема, для машинобудування, електротехніки, будівництва, сільського господарства, металообробки та автомобілебудування така підготовка здійснюється переважно у професійних школах і технічних гімназіях. Щодо інших галузей економіки, то до них робітничі кадри надходять головним чином через систему учнівства, де процес навчання організовано за принципом тісного поєднання практики і теорії.

Цікавим є також досвід Швеції, в якій професійне навчання входить в загальну систему народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90 % школярів переходять до школи вищого щабля, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій. При цьому враховуються потреби в робочій силі того чи іншого регіону.

Значного поширення набула і альтернативна форма навчання, яка відповідно до рішень ЄС, входить в систему національної освіти цілого ряду держав, зокрема Італії, Німеччини, Франції. Головна суть цієї форми навчання полягає в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності, а процеси його ускладнення йдуть паралельно. При цьому на кожному проміжному етапі освоєння спеціальності особі надається відповідне посвідчення про набуту кваліфікацію.

Цілком зрозуміло, що підготовка та перепідготовка трудового потенціалу має здійснюватися на засадах багатовекторності, використовуючи різноманітні форми та методи навчання з одночасним застосуванням новітніх інформаційних техно-

логій. При цьому система професійного навчання робітничим професіям має бути збалансованою не лише з потребами ринку праці, а й системою вищої освіти. Лише за цих умов можна забезпечити динамічний розвиток трудового потенціалу країни відповідно до вимог економіки знань. В цьому контексті слід звернути увагу і на вищу освіту, забезпечивши її модернізацію як з точки зору її відповідності Болонському процесу, так і підпорядкованості національним інтересам.

Вища школа має готувати спеціалістів нового типу, які реально зможуть здійснювати техніко-технологічну модернізацію вітчизняної економіки та створити передумови для підвищення її конкурентоспроможності на світових ринках. А це зумовлює необхідність перегляду звичної стратегії навчання студентів та запровадження більш досконалих методів їх підготовки, які дають можливість не лише оволодіти ними певними знаннями, а й навчити самостійно підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень протягом всього періоду трудової діяльності. Навчальний процес має бути підпорядкований розвитку у студентів навичок творчості, системного аналізу проблем як суто техніко-економічних, організаційних, управлінських, так і соціальних.

Вся система вищої освіти повинна забезпечувати фундаментальну наукову, загальнокультурну і практичну підготовку фахівців, яка в епоху глобалізації дасть можливість не лише активно користуватися досягненнями цивілізації, а й пропонувати свої власні розробки, які б не поступалися найкращим світовим аналогам. А це вимагає цілеспрямованих заходів системного характеру, в розробці яких мають приймати безпосередню участь всі соціальні партнери, як у сфері підготовки кадрів, так і їх працевлаштування. Оскільки якість трудового потенціалу, можливості стимулювання високого рівня підготовки кваліфікованої робочої сили залежить від стану соціально-економічного розвитку держави, активної участі в цьому процесі суб'єктів господарювання, рівня загального добробуту суспільства, то вся система заходів має бути інтегрована у стратегію модернізації України з чітким визначенням цільових орієнтирів та відповідальних за їх досягнення. Така стратегія

1.2. Доміnantні чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

повинна передбачати підвищення ефективності функціонування не лише системи ринкових регуляторів у сфері розвитку трудового потенціалу, а й державного впливу на всі процеси, що визначають рівень вирішення даної проблеми.

Таким чином, **модель динамічного високоефективного розвитку трудового потенціалу є найбільш привабливою, оскільки вона відповідає самій суті формування пост-індустріального суспільства.** Проте, для її реалізації необхідно здійснити комплекс заходів щодо:

- створення сприятливих умов і можливостей для розвитку кожної особи, зростання та ефективного застосування її потенціалу, підвищення підприємницької та інноваційної активності, а також продуктивної самореалізації;

- нарощування місткості ринку праці шляхом створення продуктивних робочих місць, насамперед, у перспективних сферах економічної діяльності, які відповідають стратегічним завданням структурної модернізації економіки;

- радикального підвищення рівня доходів населення, створення потужного мотиваційного механізму інноваційного розвитку суспільства, формування високого професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили та стимулювання її до легальної високопродуктивної праці;

- попередження ризиків руйнування трудового потенціалу, мінімізації втрат від згорання неконкурентоспроможних підприємств; взаємоузгодженості процесу вивільнення працівників з напрямками розвитку системи навчання та підготовки кадрів;

- створення сприятливих умов для розвитку здібностей працівників, їх безперервного навчання, набуття нових спеціальностей, знань та рівня кваліфікації без відриву від виробництва;

- надання пріоритету інвестування в розвиток трудового потенціалу, радикального збільшення асигнувань в освіту, науку, охорону здоров'я, культуру та мистецтво із запровадженням високих соціальних стандартів;

- забезпечення доступності для всіх верств населення до отримання якісної професійно-технічної та вищої освіти.

Безумовно, викладені вище основні домінанти розвитку трудового потенціалу за сценарною моделлю, що відповідає інноваційній стратегії формування постіндустріального суспільства, є вкрай бажаною, але в найближче десятиліття її реалізація може стикнутися з великими труднощами, пов'язаними не лише з наслідками фінансово-економічної та соціально-політичної кризи, а й неготовністю вітчизняної економіки, як власне і управлінського апарату, до системних перетворень, не виправданою відкритістю вітчизняної економіки, масштабною корупцією тощо. Тому більш-менш прийнятною в цих умовах є **модель «ситуативного реагування»**, яка передбачає, по-перше, активне застосування у вітчизняному виробництві стратегій розвитку, зосереджених на перспективних напрямках, використовуючи зарубіжні досягнення в техніці та технології, а по-друге, – ситуативне реагування на зміни в ринковій кон'юктурі та прийняття невідкладних заходів по підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, інтенсивно використовуючи власний інноваційний потенціал. За такою сценарною моделлю суб'єкти господарювання будуть виявляти підвищений попит на робочу силу, яка найбільшою мірою відповідає технологічному рівню розвитку виробництва.

Що ж стосується розвитку трудового потенціалу, то пріоритет тут має надаватися тим його категоріям, які можуть без особливих витрат включитися в процес виробництва, забезпечуючи ефективне використання новітньої техніки і технології. Відповідно, вся існуюча система професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу буде налаштовуватися перш за все на потреби інноваційного напрямку розвитку підприємств. Головним чином мова йде про працівників, які обіймають чи мають обіймати ключові управлінські посади та робочі місця, що потребують високого професійного рівня та компетентності. Ці працівники мають бути здатними сприймати новітні знання та оперативно опановувати досягнення цивілізації.

Дана модель передбачає також активну участь підприємств, як правило – найбільш успішних, в розвитку свого

## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

трудового потенціалу, організовуючи в себе ті чи інші форми навчання, виходячи насамперед з потреб власного виробництва. На них також організовується спеціальне навчання працівників, що виготовляють продукцію (надають послуги) для обмеженого кола споживачів, займаються венчурним бізнесом та просуванням новітнього продукту на ринки тощо. Прикладом цього можуть бути підприємства військово-промислового комплексу та високотехнологічні виробництва у сферах приладобудування, літакобудування, ракетобудування, фармацевтичній промисловості та ін., для яких підготовка робочої сили необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, є одним із головних напрямків забезпечення своєї конкурентоспроможності.

Враховуючи те, що саме новітні техніка і технологія виробництва та забезпечення його кваліфікованою робочою силою є вагомою конкурентною перевагою, навчання працівників має носити оперативний характер та бути зорієнтоване на освоєння конкретного технологічного процесу. А це вимагає досить великих витрат на навчання. Проте, вони є виправданими з огляду на необхідність забезпечення конкурентних переваг. В цьому відношенні вагому роль мають виконувати курси цільового призначення, які дають змогу оперативно підготувати робочу силу для роботи на новій техніці, технології, в умовах впровадження прогресивних форм організації праці тощо.

Безумовно, ситуація на ринку праці далеко не завжди буде сприяти реалізації даного сценарію, оскільки на ньому завжди існують певні ризики і загрози. Саме вони можуть спонукати виробника до економії витрат на розвиток трудового потенціалу, підтримуючи таким чином належний рівень конкурентоспроможності. Тому можна з впевненістю припустити, що роботодавці більшою мірою будуть орієнтуватися на вже підготовлену робочу силу, яка погоджується працювати за відносно низьку заробітну плату. В основному такий розвиток подій характерний для підприємств з переважанням масових професій та застійних ринків збуту своєї продукції чи надання послуг. Відсутність необхідних коштів та чіткого бачення

перспектив свого розвитку практично створює істотні проблеми щодо формування професійно-кваліфікаційної структури персоналу таких підприємств.

Слід визнати, що саме така сценарна модель домінує в Україні, соціально-економічний розвиток якої відбувається, як уже було вказано вище, в умовах системної кризи, «розгулу» корупції, вкрай низького платоспроможного попиту населення, «економії» на розвитку системи загальної та професійної освіти. На наш погляд, стратегічно помилковою є думка роботодавців та багатьох керівників вищої ланки державного управління, що надання робочого місця вже має бути стимулом до трудової звитяги та розвитку професійних здібностей людини. Адже при низькій заробітній платі, по-перше, не можна реально забезпечити розширене відтворення робочої сили, а по-друге, – спонукати працівника до високопродуктивної праці, що в кінцевому підсумку рано чи пізно призведе не лише до втрати конкурентних переваг, а й банкрутства підприємства.

В даному випадку цілком очевидними постають певні загрози для суспільства, що зумовлює необхідність реагування на них держави. Адже неминучими будуть: вивільнення робочої сили, яка за своїми якісними характеристиками не відповідає принципам конкурентоспроможності та інноваційності не лише її особисто, а й підприємств; структурна трансформація територіально-галузевих пропорцій зайнятості населення; поглиблення дисбалансу регіональних ринків праці; подальша диференціація доходів населення. Для попередження та пом'якшення таких загроз держава має запровадити всебічний моніторинг ключових параметрів стану розвитку трудового потенціалу у всіх регіонах та сферах економічної діяльності з метою розробки відповідних заходів реагування; упорядкування регулюючої функції заробітної плати та доходів населення; формування ефективної політики у сфері розвитку національної науки та системи професійного навчання; здійснити перехід до нової моделі відтворення робочої сили відповідно вимогам інноваційного напрямку структурної модернізації економіки.

## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Вкрай небажаним і небезпечним для країни, з точки зору перспектив її соціально-економічного розвитку, можливостей включення у світову систему поділу праці на засадах рівноправності та високого рівня конкурентоспроможності як загалом економіки, так і робочої сили, видається **модель інерційного розвитку трудового потенціалу** держави. Для такої моделі характерним є низькі темпи техніко-технологічного оновлення виробництва, продовження лібералізації економіки при низькому рівні її конкурентоспроможності, відсутність чіткої та збалансованої державної стратегії протекціонізму, а тим більше – відповідних програм (не декларативних, а реальних) по захисту вітчизняного виробника, «декоративне» реформування не лише системи освіти, а й всієї економіки та гілок влади, мляве впровадження більш високих соціальних стандартів тощо. За таких умов розвиток трудового потенціалу переважно здійснюється за сценарієм ретроспективного періоду, тобто набуває ознак інерційності та стихійності. В результаті, цілком реальними видаються: посилення структурних диспропорцій в економіці держави, а звідси – і зайнятості населення; поглиблення розбалансованості національного ринку праці; зниження частки зайнятих в інноваційно орієнтованих галузях; падіння реальних трудових доходів та зниження мотивації до легальної трудової діяльності економічно активного населення; послаблення стимулів підвищення якості трудового потенціалу, посилення соціальної конфліктності тощо. За такої сценарної моделі державу очікують потрясіння, які можуть бути поглиблені ще і внаслідок негативного впливу на Українську економіку світових глобалітетів, які піклуються перш за все про власні національні інтереси, а також світової фінансово-економічної кризи.

Слід зауважити, що на можливі загрози саме такого розвитку подій українськими вченими неодноразово зверталась увага органів державного управління, а також обґрунтовувались його наслідки в цілому ряді наукових публікацій, зокрема [12–19]. Більше того, вносились конкретні пропозиції щодо їх попередження. Проте, відсутність державного механізму системного та комплексного подолання, чи хоча б попе-

редження існуючих загроз розвитку національної економіки, а звідси – і трудового потенціалу України, спричинили ще більше загострення викладених вище проблем.

Викладені вище моделі розвитку трудового потенціалу України побудовано нами на методології сценарного моделювання. Ми виходимо з того, що **сценарні методи моделювання** є найбільш продуктивними в механізмі регулювання соціально-економічних процесів, оскільки вони дозволяють змоделювати і логічно побудувати методологічну схему послідовного розвитку подій, виходячи із наукового аналізу процесів, що відбуваються в державі та ймовірності їх продовження в майбутньому, в залежності від впливу на їх розвиток тих чи інших господарських структур, органів державної влади та місцевого самоврядування.

Таким чином, при формуванні більш досконалого механізму розвитку трудового потенціалу та формування соціально-трудова відносин, з огляду на необхідність забезпечення продуктивної зайнятості, а звідси і здійсненні відповідних заходів та розрахунків, доцільно виходити із чітко визначених гіпотез, побудованих на врахуванні:

- характеру розвитку досліджуваних процесів в українській економіці та порівнянні їх із загальноєвропейськими чи світовими тенденціями;

- механізму державного впливу на розвиток тих чи інших процесів та попередження відповідних загроз, зокрема у сфері соціально-трудова відносин, формування стратегії відтворення робочої сили та інноваційних робочих місць, орієнтованої на потреби вітчизняної економіки знань;

- поточної та перспективної потреби у висококваліфікованих кадрах та рівня розвитку системи їх підготовки (перепідготовки);

- реальних можливостей прояву негативних і позитивних наслідків членства України в СОТ, ЄС, НАТО та інших наднаціональних економічних і політичних структур;

- рівня ресурсного та нормативно-правового забезпечення для здійснення реальних кроків щодо переходу економіки на інтегровану модель сталого та інноваційного розвитку і розбудови соціальної держави.



## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Формування ж відповідних сценаріїв розвитку подій повинно спиратися на парадигму інтенсивного оновлення основних виробничих засобів та технології, що мають генерувати попит на висококваліфікованих спеціалістів у сферах, де необхідно оперувати великими обсягами інформації (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки і т. д.) та застосовувати складне устаткування (високотехнологічні галузі промисловості і АПК).

Загалом же, при загальному зменшенні трудоворесурсної ємності української економіки (в силу низки причин, а найперше, – завдяки зростанню суспільної продуктивності праці та обмежених обсягів інвестицій), в найближчій перспективі все більше буде проявляти себе тенденція зростання попиту на кваліфіковану робочу силу. Проте ця тенденція може стримуватися внаслідок наявності великих обсягів технологічно відсталих виробництв, що обмежуватиме сферу застосування праці високоосвічених фахівців та потреби у кваліфікованих робітниках. На наш погляд, лише після подолання системної суспільно-економічної кризи та завершення системних реформ можна очікувати на збільшення кількості робочих місць, зорієнтованих на кваліфіковані кадри як результат певного просування до постіндустріального типу економіки. Це означає, що її ключові галузі в міру трансформації їх техніко-економічної структури вимагатимуть підготовки фахівців новітніх професій. Наприклад, слід очікувати зростання попиту на спеціалістів у сферах: нетрадиційної або альтернативної так званої «зеленої» енергетики, яка все більше буде спиратися у своєму розвитку на застосування відновлюваних та економічних джерел енергії; нанотехнології (конструювання нових матеріалів із заданими властивостями на молекулярному рівні); використання нових автоматизованих і комп'ютеризованих технологій; контролю якості та екологічної безпеки продукції; розробки методів оцінки ризиків; агропромислового комплексу тощо.

З огляду на викладене вище, прогностні моделі розвитку трудового потенціалу повинні бути не лише взаємопов'язані із структурними зрушеннями в економіці, основними параметрами її інноваційної перебудови, системою підготовки і перепід-

готовки кадрів тощо, а й бути невід'ємною складовою стратегічних розробок щодо забезпечення національних інтересів в усіх сферах діяльності.

Загалом, питання динамічного розвитку трудового потенціалу відповідно зрушенням у структурі робочих місць були, є і будуть актуальними для української держави не тільки в найближче десятиріччя, а й на більш віддалену перспективу. Адже модернізація функціонуючих робочих місць, ліквідація непридатних для використання та створення нових, що включатимуть останні досягнення науково-технічного прогресу, є перманентним процесом. В результаті робоча сила постійно втрачатиме свої кваліфікаційні кондиції, застаріватиме за професійною структурою, що примушуватиме її носіїв як самостійно, так і за сприяння роботодавців та держави в цілому, перенавчатися та безперервно підвищувати кваліфікацію або перенавчатися за новими профілями виробничої діяльності. В цих умовах постійного удосконалення потребуватиме і механізм формування нових соціально-трудова відносин та стратегія забезпечення продуктивної зайнятості населення України.

### **Висновки (до розділу)**

1. Необхідність вирішення всього комплексу проблем розвитку соціально-трудова відносин вимагає від науки і практики розробки і застосування такої системи їх регулювання, яка б передбачала чітко визначені заходи нормативно-правового, соціально-економічного, фінансово-вартісного та організаційно-інституційного характеру і в процесі тісної взаємодії між собою забезпечувала успішне розв'язання поставлених завдань. Такі заходи мають повною мірою відповідати стратегіям економічних реформ, забезпечення продуктивної зайнятості населення, напрямкам децентралізації системи державного управління та підпорядковані формуванню високих соціальних стандартів життєдіяльності українських громадян;

2. Важливим напрямком реформування соціально-економічної сфери України є удосконалення механізму регулювання

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудоових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ринку праці. При цьому головна увага має бути зосереджена на фінансово-вартісних регуляторах. Вони повинні охоплювати широкий спектр важелів (відсоткові ставки, цільові економічні фонди, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити тощо) та сприяти досягненню оптимальних пропорцій між ринками робочої сили, капіталу і товарним ринком. Суть же конкретних заходів полягає у:

- застосуванні пільгового кредитування інвестицій в інноваційні технології та безпеку праці;

- створенні сприятливого інвестиційного режиму для суб'єктів господарювання, які створюють інноваційні робочі місця, якщо їх частка в загальній кількості робочих місць зростає на 20 % при збереженні існуючої чисельності працівників;

- розробці та реалізації інвестиційних проєктів щодо створення нових робочих місць на територіях з критичним станом соціально-економічного розвитку та зайнятістю населення;

- розширенні доступу зайнятим у малому бізнесі до новітнього устаткування за допомогою системи довгострокового лізингу з наданням їм права його викупу за залишковою вартістю;

- стимулюванні навчальних закладів, які готують молодь за професіями і спеціальностями, що користуються особливим попитом на ринку праці;

- зменшенні єдиного податку на підприємницьку діяльність та скасування податку на додану вартість.

Політика економічного заохочення суб'єктів бізнесу до створення інноваційних робочих місць має бути спрямована на підприємства легкої та харчової промисловості, трудомісткого і наукомісткого машинобудування, житлового будівництва, аграрного комплексу, комунального благоустрою, медичного обслуговування та сфери побуту.

3. Сучасний розвиток системи соціально-економічних регуляторів має бути спрямований на підтримку соціально прийнятної рівня вартості та ціни робочої сили, оскільки низький рівень цих показників є загрозою її деградації, втрати набутого професійно-кваліфікаційного потенціалу і взагалі – дестабілізації економіки країни.

**На державному рівні** пріоритетними напрямками удосконалення вказаної системи регуляторів мають бути: розширення прав суб'єктів господарювання щодо визначення рівня оплати праці (але не менше встановленого державою його мінімального соціального стандарту); врегулювання економічними методами територіально-галузевих співвідношень в оплаті праці з метою забезпечення обґрунтованої диференціації розмірів заробітної плати; розробка нових соціальних стандартів життєдіяльності населення, наближених до їх європейського рівня.

**На рівні галузевих угод** в центрі уваги мають бути питання, які на сьогодні залишаються не вирішеними з огляду на трансформаційні економічні перетворення в Україні, а саме: встановлення мінімальних гарантій заробітної плати та виведення її «з тіні»; внутрішньогалузевої диференціації тарифної оплати праці працівників з урахуванням видів та сфер їхньої діяльності; встановлення обґрунтованих міжпрофесійних співвідношень в оплаті праці; визначення умов встановлення доплат і надбавок, специфічних для певної галузі, а також інших норм, пов'язаних з умовами і режимом праці, формуванням трудового потенціалу, соціальним страхуванням тощо.

4. Ефективний вплив на розвиток соціально-трудова відносин на ринку праці можна забезпечити за умови запровадження організаційно-інституційних регуляторів. Вони є тією ланкою, що з'єднує і забезпечує взаємодію усіх суб'єктів таких відносин з метою їх гармонізації. Низький рівень розвитку вказаних регуляторів зумовлює домінування в Україні стихійних процесів на ринку праці та посилює їх формування у сфері відтворення трудового потенціалу країни.

Ключовими напрямками удосконалення системи організаційно-інституційних регуляторів є:

- розробка більш розгорнутих індикаторів, згідно яких має визначатися загальна потреба населення в робочих місцях, їх територіально-галузева структура;

- формування переліку професій управлінсько-виробничого спрямування відповідно до потреб структурної модернізації економіки, переведення її на інноваційний шлях розвитку та стратегії розвитку системи інноваційних робочих місць;

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

– проведення аудиту місткості та якості мережі вищих і професійно-технічних навчальних закладів, їх навчально-матеріальної бази, обсягів підготовки спеціалістів і робітничих кадрів з метою приведення їх у відповідність до реальних потреб ринку праці та стратегії соціально-економічного розвитку країни;

– розвиток гнучких форм зайнятості населення, створення робочих місць з неповним робочим днем, насамперед, у сфері послуг.

– Гнучкість та ефективність системи керованості усіх процесів, що відбуваються у сфері соціально-трудових відносин на ринку праці та механізмі формування трудового потенціалу, його зайнятості тощо неможливе без формування більш досконалої системи її нормативно-правових регуляторів. Основними напрямками удосконалення такої системи мають бути:

– розширення прав органів місцевого самоврядування щодо забезпечення ними соціального захисту населення;

– удосконалення системи стандартів безпеки праці, перегляд діючих і розробка нових норм і правил з охорони праці, санітарних норм і правил;

– розширення спектру гарантій і норм соціальної підтримки працівників, які поєднують роботу з навчанням;

– забезпечення більшої гнучкості та зміщення акцентів з регламентуючих і обмежуючих заходів на стимулюючі, з регулювання попиту на робочу силу на регулювання її пропозиції, з впливу на кількісні параметри робочої сили на її якісні характеристики;

– ствердження в усіх секторах економіки ефективного власника та стратегічного інвестора, спроможного не лише створити нові інноваційні робочі місця, а й забезпечити зайнятих працівникам належний рівень оплати праці та гарантувати необхідну соціальну їм підтримку;

– цілеспрямоване формування якісно нової структури економіки, досягнення структурно-технологічної збалансованості виробництва, подолання диспропорцій в розвитку між-

галузевих і міжрегіональних господарських комплексів та окремих галузей;

– створення умов для посилення економічно доцільної спеціалізації регіонів, прискореного розвитку прогресивних галузей господарства і залучення іноземного капіталу в райони, що мають для цього найбільш сприятливі умови;

– сприяння створенню нових інноваційних виробництв, здатних конкурувати на міжнародному рівні.

6. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у своїй основі має бути підпорядкований насамперед раціональному формуванню трудового потенціалу, збалансованості його розвитку, підтримці необхідного співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією, створенню передумов для досягнення високого рівня економічної активності населення. В цьому контексті особливого значення набувають заходи, що спрямовані на: формування соціального капіталу країни; максимальне задоволення людей в роботі та заробітку; розширене відтворення робочої сили; підвищення ефективності використання трудового потенціалу на основі технологічного оновлення виробництва, створення інноваційних робочих місць, впровадження новітніх форм і методів організації суспільства і праці; гармонізацію соціально-трудових відносин на ринку праці.

### Інформаційні джерела

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і допов. – Київ : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
2. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с.
3. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/>
4. Формування потенціалу соціально-економічних та організаційних змін : монографія / за заг. ред. д. е. н. І. А. Ігнатєвої\$ д. е. н. В. В. Микитенко. – Київ : РВПС України НАН України і КНУТД МОН України, Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2010. – 694 с.
5. Шумпетер И. Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита и цикла конъюнктуры : [монография] / И. Шумпетер. – Москва : Прогресс, 1982. – 455 с.

## 1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

6. Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України : [монографія] / Д. М. Черваньов, Л. І. Нейкова. – Київ : Знання, 1999. – 514 с.
7. Сафонов А. П. Новые институты государственной политики занятости / А. П. Сафонов // Общество и экономика. – 1997. – № 7–8. – С. 15–32.
8. Указ Президента України «Про вдосконалення державного регулювання в сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 131. – 19 липня.
9. Маршавін Ю. М. Модернізація системи робочих місць як основа забезпечення продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення : [виробничо-практ. наук. журнал]. – 2014. – № 2. – С. 7–11.
10. Класифікатор професій ДК 003: 2005. Держспоживстандарт України. – Київ : Соцінформ, 2005. – 615 с.
11. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : [монографія] / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2008. – 468 с.
12. Формування потенціалу соціально-економічних та організаційних змін : [монографія] / за заг. ред. д. е. н. І. А. Ігнатєвої ; д. е. н. В. В. Микитенко. – Київ : РВПС України НАН України і КНУТД МОН України, Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2010. – 694 с.
13. Левченко О. М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії : [монографія] / О. М. Левченко. – Київ : Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.
14. Бандур С. І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки : [наук. видання] / С. І. Бандур, О. І. Цимбал. – Київ : РВПС України НАН України, 2007. – 68 с.
15. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи : [монографія] / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куденко та ін. – 2-ге вид. допов. і перероб. – Черкаси : Брама – Україна, 2006. – 620 с.
16. Стратегічний потенціал продуктивних сил України : [наук. видання]. – Київ : РВПС України НАН України, 2009. – 324 с.
17. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : [національна доповідь] / за заг. ред. М. Гейця та ін. – Київ : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
18. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» : [офіційне видання] / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін. ; Нац. Ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – Київ : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
19. Соціальна безпека: теорія та українська практика : [монографія] / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова та ін. – Київ : КНЕУ, 2006. – 292 с.