

С.І. Бандур

Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення

Охарактеризовано коло чинників, що безпосередньо впливають на рівень розвитку соціально-трудових відносин; визначено напрями посилення стимулюючої функції таких відносин щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення; обґрунтовано ряд основних заходів із удосконалення механізму регулювання соціально-трудових відносин за умов розвитку глобалізаційних процесів, реформування вітчизняної економіки та посилення процесу її інтеграції у світове співтовариство.

Ключові слова: соціально-трудові відносини; продуктивна зайнятість; глобалізація економіки; механізм регулювання; соціальні стандарти; життєдіяльність суспільства.

The study characterized the range of factors that directly affect the level of social and labour relations; determined the area of enhancing the stimulating function of such relationship to ensure productive employment; justified a number of key measures to improve the mechanism for regulation of social and labour relations under globalization, the reform of the national economy and strengthening of integration into the world community.

Keywords: labour relations, productive employment, globalization of the economy, the mechanism for regulation, social standards, sustenance of the society.

Структурна модернізація економіки України, її інтеграція у світове співтовариство вимагають проведення узгодженої політики у сфері соціально-трудових відносин та їх подальшого розвитку згідно із сучасними європейськими стандартами. Нерозвиненість таких відносин сьогодні значно гальмує процес забезпечення продуктивної зайнятості населення, який передбачає створення найбільш сприятливих умов для гармонійного розвитку і постійного професійного зростання працівників у процесі своєї трудової діяльності.

В економічній літературі існують різні точки зору стосовно категорії соціально-трудових відносин. Найбільш вдалим, на наш погляд, є визначення О.А. Грішнкової, 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 як своєрідну систему, що складається з ряду структурних елементів, які тісно взаємопов'язані та безпосередньо впливають на продуктивність зайнятості населення, формуючи певний тип його трудової поведінки, мотивацію та рівень економічної активності. Серед цих структурних елементів особливе місце належить нормативно-правовому та законодавчому забезпеченню відпо-

відних відносин між усіма суб'єктами економічної діяльності. При цьому вкрай важливо, щоб таке забезпечення спонукало їх до консолідації зусиль у досягненні та динамічному розвитку виробництва на основі впровадження новітніх техніки і технологій, високої продуктивності праці, застосування сучасних методів та форм її наукової організації, радикального підвищення стимулюючої ролі заробітної плати та креативності всіх учасників соціально-трудових відносин.

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. До речі, 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-трудої 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 із найгірших з його моделей, для якої характерним є

Бандур Семен Іванович, доктор економічних наук, професор, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

безсистемність, стихійність, зловживання службовим становищем, ігнорування норм вітчизняного законодавства, зокрема трудових прав працівників, та ін.

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 із неналежним виконанням державою своєї регулюючої функції, монопольним становищем ряду підприємств і навіть цілих галузей, збереженням нераціональної диференціації розміру заробітної плати, низькою ефективністю діяльності соціальних партнерів, слабкими профспілками 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 недосконало) 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 їх узгодженої 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 ужиття додаткових заходів щодо підтримки зайнятості населення. Певні надії покладаються на нову редакцію Закону України "Про зайнятість населення", в якому передбачено цілий ряд додаткових заходів стимулювання роботодавців щодо створення нових робочих місць, а осіб, які не мають підходящої роботи, – до активізації в її пошуку, підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня чи набуття нової професії (кваліфікації).

Вказаний вище закон зорієнтований також на забезпечення продуктивної зайнятості, котра 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 висококонкурентної продукції, що має попит на внутрішніх і зовнішніх ринках; гідній оплаті праці, що забезпечує розширене відтворення робочої сили, високі добробут і життєвий рівень населення" [3].

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 – не лише потужний фак-

тор розширеного відтворення робочої сили, високого добробуту і життєвого рівня населення (на чому акцентується увага у вказаному вище Законі), а й мотивуючий чинник продуктивної зайнятості, а звідси – і розвитку економіки. Натомість низький рівень оплати праці, його відірваність від результатів трудової діяльності працівника не спонукає останнього до високої продуктивності. Тобто заробітна плата перестає виконувати свою головну – стимулюючу функцію, формуючи у працівника негативне ставлення до своєї роботи, забезпечення відповідної її якості. Більше того, не маючи належних стимулів до високопродуктивної праці, він на роботі стає пасивним, безініціативним, намагається знайти додаткові джерела доходу, часто – у 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. Вібувається традиційна "зрівнялівка" 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 життя конкретних заходів з відновлення стимулюючої функції заробітної плати, підвищення питомої ваги фонду оплати праці у ВВП та грошових доходах населення, запобігання нічим не виправданій диференціації зарплати та практики виплати її в "конвертах", а також посилення відповідальності за її своєчасну виплату. Якщо заробітна плата не буде стимулом до праці, немає сенсу розраховувати на позитивні зміни в соціально-економічній сфері, як власне і на успіх в її реформуванні.

Основою вирішення вказаних вище проблем з оплатою праці має стати удосконалення механізму її регулювання. У свою чергу, для забезпечення більш високих темпів підвищення мінімальної оплати праці необхідно звільнити її від виконання невластивих функцій – технічного нормативу при визначенні розмірів стипендій, допомог, інших соціальних виплат тощо. Для розв'язання цього завдання, на думку автора, слід розробити такий порядок установавання розмірів соціальних виплат та інших платежів, який би передбачав їх відрив від мінімального розміру оплати праці. Це дозволить створити більш кращі умови для **застосування в широких масштабах адресної соціальної допомоги та запровадити механізм індексації кожного виду допомог і виплат з урахуванням їх соціальної значимості, а також значно ефективніше використовувати кошти Державного бюджету і в кінцевому підсумку – досягти певної соціальної справедливості та злагоди в суспільстві.**

Важливе значення для розвитку соціально-трудових відносин та підвищення продуктивності зайнятості має організація менеджменту. Передусім слід вирішувати проблеми управління персоналом, а не лише суто фінансові чи організаційні питання. У ринковій економічній системі, на нашу думку, слід ширше застосовувати такі мотиваційні механізми розвитку соціально-трудових відносин та залучення працівників до продуктивної зайнятості,

як запровадження системи бонусів, активізація участі в акціонерному капіталі, надання пільгових кредитів, оплата роботодавцем транспортних витрат працівників, розробка програм професійного зростання, просування по роботі, медичне обслуговування, страхування та ін.

Тобто в сучасних умовах формування якісно нових соціально-трудових відносин має бути спрямоване 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 усіх гілок влади розробки теоретико-методологічних і нормативно-правових засад та практичних заходів з розв'язання 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 відносин має полягати у досягненні високого рівня соціодинаміки в суспільстві, в 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: розвиток сфери зайнятості, трансформацію ринку праці, формування соціального партнерства, розробку та вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудових відносин та сфери зайнятості тощо. На жаль, значно менше уваги приділялось та приділяється питанням реалізації відповідних напрацювань у цій сфері на рівні підприємств (організацій). У 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 матимуть ефективного механізму 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 усі аспекти цих відносин. Головними з них є: характер трудової діяльності (продуктивна чи непродуктивна); моральний клімат в колективі; рівень конфліктності; креативність персоналу та його інноваційність; 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, вони сприяють, з одного боку, формуванню нового рівня співробітництва, а з іншого – значно підривають самі основи продук-

тивної зайнятості працівників, знижують мотивацію до їх трудової інноваційної активності, руйнують соціально-трудові відносини. Результатом конфліктів є зниження якості вироблюваного продукту, 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 творчості та креативності при виконанні виробничих завдань, часткове відшкодування роботодавцем деяких витрат працівника на особисті потреби, компенсація частини оплати комунальних витрат, безкоштовне харчування та прозїзд 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 кажучи 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 й продуктивності праці.

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

Безумовно, визначення лише одних пріоритетів замало. Необхідно розробити і втілити 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-трудових 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, спо-

чатку асоційованого, а потім і повноправного члена ЄС. Тобто мова йде про наміри формування в Україні соціально орієнтованої економіки європейського типу, а звідси і відповідних йому трудових відносин між усіма соціальними партнерами. У цьому контексті, як з точки зору науки, так і практики, вкрай важливо оцінити, окрім усього 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 досить суперечливий і неоднозначний для України. Як свідчать результати дослідження, саме неоднозначність і багатомірність процесів глобалізації призводять до того, що одні й ті ж напрями в різних країнах неоднаково впливають на економіку і соціально-трудова відносини. Для одних країн вони є переважно позитивними, а для інших – негативними. Усе залежить від стійкості економіки країни, рівня її входження в систему міжнародного поділу праці, технологічного укладу економіки, організації суспільства, соціальної злагоди і т. ін.

Щодо України, то вказана проблема є особливо актуальною. Внаслідок низького рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки, нераціональної її структури та повільних темпів 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 впливі 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 у 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. У той же час чисельність громадян України, які офіційно тимчасово працювали за кордоном у 2012 р., становила, за оцінками автора, понад 2,5 млн осіб, з яких біля 75% мали 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 літніми людьми та ін. Зрозуміло, що таким чином Україна не лише втрачає людські ресурси, а й сформований трудовий потенціал.

Масштаби “відтоку мізків” з України набули останнім часом загрозливих обсягів. Особливо великих розмірів вони набувають через діяльність спільних підприємств за участю західних фірм, які з часом “вербують” у свої науково-дослідні центри найбільш здібних і перспективних фахівців.

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 із назвою “полювання за головами”. Для кардинального розв’язання даної проблеми необхідно здійснити 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 якісного 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 усього іншого, виважену і збалансовану міграційну політику.

У цьому відношенні не можна обійти проблему регулювання трудових міграцій населення України, вирішення якої певною мірою має сприяти покращанню соціально-трудова відносин. Для цього, зокрема, запроваджено систему міжурядових угод, які укладаються з рядом країн, насамперед з тими, що є традиційними центрами залучення робочої сили з-за кордону: Російською Федерацією, Білоруссю, Вірменією, Молдовою, Польщею, Литвою, Чеською Республікою, Латвією, Словаччиною та ін. 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 щорічно втрачає величезний контингент кваліфікованої робочої сили, яка переважно не налаштована на повернення на батьківщину за умов відсутності підходящої для них роботи, належної заробітної плати та соціального захисту відповідно до європейських стандартів.

Загальновідомо, що розвиток міжнародної торгівлі як один із напрямів впливу глобалізації економіки здійснюється в умовах нерівномірності розподілу економічних ресурсів (у т.ч. людських) між країнами 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 ряд економічних і соціальних проблем, з якими зіткнулася й 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 прискореного набуття Україною членства в ЄС (навіть асоційованого) 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 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 проявляється у фундаментальних зрушеннях в економіці, зокрема падінні питомої ваги виробничого сектору і, відповідно, зростанні соціальної сфери, стрімкому підвищенні рівня технологічного укладу промислового виробництва, зміні його галузевої структури й ін. У свою чергу це призводить до структурних зрушень в зайнятості населення та характері соціально-трудова відносин. З урахуванням цього відбуваються відповідні зміни і в системі соціально-трудова відносин. Тому Україні, яка активно включається в транснаціональні економічні структури, при розробці відповідних програм розвитку слід мати це на увазі. Тим більше, що у державі необхідно здійснити структурну модернізацію економіки, перевести її на новітні техніко-технологічні стандарти розвитку. Усе 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 вивільненням 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 ротації кадрів. Такі нововведення сприяють зростанню гнучкості праці, самостійності та мобільності працівників, активізації процесу реструктуризації зайнятості, появи та поширенню нових професій (інформаційного брокера, інфографіка, спеціалістів з розробки та впровадження моделей для комплексу маркетингових комунікацій) і ква-

ліфікацій (у консультативній галузі, плануванні, рекламі і т. п.). 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. 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 в суспільстві. Адже за наявності великої кількості вакантних робочих місць вони роками залишаються незаповненими при високому рівні безробіття, який, хоча є значно меншим, ніж у більшості країн ЄС, проте в середньому за перше півріччя 2013 р. становив в Україні 8,0 % від економічно активного населення працездатного віку.

Слід зауважити, що у високорозвинених постіндустріальних країнах досить інтенсивно створюються інноваційні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету. Так, у країнах Євросоюзу 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 зручна не лише для працівників, а й для самих роботодавців, оскільки обходиться дешевше звичайної офісної роботи. До того ж це спрощує проблему найму 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. На жаль, в Україні можливості поширення вказаної форми зайнятості залишаються вкрай обмеженими з багатьох причин, а саме:

- низька купівельна спроможність населення, що обмежує можливості масового придбання комп'ютерної техніки;
- наявність у країні стереотипів щодо існуючих форм зайнятості;
- незадовільний стан безпеки інформації, що обмежує можливості її передачі (обміну) електронними засобами.

Важливим чинником розвитку соціально-трудова відносин і продуктивної зайнятості є проведення активної інвестиційної політики, зокрема залучення іноземних інвестицій в економіку країни, оскільки вони є потужним джерелом створення 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 негативно вплинути на якість соціально-трудова відносин, динаміку розвитку та 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 подібна практика має місце і в Україні.

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

- розвитку раціонального поєднання державного і договірною регулювання;
- забезпеченні якості і дієвості законодавства у соціально-трудова сфері;
- створенні правової (законодавчої) бази регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці, її уніфікації з міжнародними соціальними стандартами;
- формуванні та розвитку в державі системи соціально-трудова моніторингу;
- запровадженні та удосконаленні системи національних соціально-трудова стандартів;
- вдосконаленні організаційного і науково-методичного забезпечення договірною регулювання трудова відносин;
- забезпеченні ефективної допомоги в діяльності державних інспекцій згідно з потребами державного регіонального управління працею.

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

ного розвитку, щоб, по-перше, вчасно відповісти на виклики глобалізації; по-друге, забезпечити надійний захист національних інтересів та максимально знизити загрози і ризику для вітчизняної економіки; по-третє, досягти гармонізації соціально-трудова відносин між усіма соціальними партнерами на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. – 3-тє вид., випр. і доп. / О.А. Грішнова. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2007. – 559 с.
2. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості / [О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.]. – Донецьк, 2008. – 468 с.
3. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07. 2012 р. №5067-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/Laws/show/5067-17>
4. Формування потенціалу соціально-економічних та організаційних змін: монографія / [за заг. ред. д-ра екон. наук І.А. Ігнатєвої, д-ра екон. наук В.В. Микитенка]. – К. : РВПС України НАН України і КНУДТД МОН України, Вид-во ПП Вишемирський В.С., 2010. – 694 с.

Стаття надійшла 05.11.2013

УДК 339.924+331.5

В.Г. Федоренко, Ю.Б. Пінчук

Євроінтеграція, економіка і ринок праці в Україні

У статті викладено основні напрями розвитку економіки, удосконалення ринку праці в Україні на базі євроінтеграції. Головна увага приділена інвестиційним процесам як головного напрямку підвищення ефективності економіки та зайнятості населення.

Ключові слова: євроінтеграція, ТНК (транснаціональні компанії), економічний цикл, безробіття, інвестування, зайнятість, споживання, національний дохід, виробниче нагромадження.

The paper presents the major directions of economic development and improvement of the labour market in Ukraine on the basis of European integration. The primary attention is paid to the investment processes as the main course of improving the efficiency of the economy and employment.

Keywords: European integration, TNCs (transnational companies), economic cycle, unemployment, investment, employment, consumption, national income, production accumulation.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими й практичними завданнями. Пожвавлення господарського життя та забезпечення соціально-економічного розвитку держави можна досягти

Федоренко Валентин Григорович, доктор економічних наук, професор, академік НАН України, завідувач кафедри менеджменту, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ);

Пінчук Юлія Борисівна, доцент, кандидат економічних наук, Кременчуцький національний університет (Кременчук).

© Федоренко В.Г., Пінчук Ю.Б., 2014

на основі структурної перебудови економіки, приватизації, фінансової стабілізації, створення розвиненої системи ринків, у т. ч. ринку капіталів і ринку праці, забезпечення ефективної зайнятості населення і соціального захисту певних прошарків суспільства. Ринок праці, робочі місця – найбільш складний і динамічний елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси у суспільстві. Особливе місце займає питання розвитку основних фондів, які впливають на кількість та якість робочих місць.