

УДК 338

В. В. Микитенко,

доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу стратегічного потенціалу сталого розвитку ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України»

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ КОНСЕНСУС ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА В СИСТЕМІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

An institutions consensus of Functioning of Labour-market and National economy is in the system of Steady development

У статті обґрунтовано ключові напрями стимулювання створення та модернізації робочих місць у складі системи заходів щодо гармонізації розвитку ринку праці та національного господарства. Розкрито, що базовою умовою успішних реформ по обраних напрямках є формування інституційного середовища, яке забезпечує сталість відповідних процесів та складається із блоків загально політико-правових інститутів, інститутів людського розвитку та відтворення робочої сили, спеціалізованих економічних інститутів, та інституційної структури стратегічного державного управління.

Ключові слова: інституційна структура та середовище, ринок праці, система робочих місць, стратегія сталого розвитку.

In the article grounded key trends of stimulation of creation and modernization of workplaces in composition of the system of measures on harmonization of market of labour and national economy development. It is exposed, that the base condition of successful reforms is forming of institutional environment, which provides constancy of the proper processes and consists of blocks general political legal institutes, institutes of human development and recreations of labour force, specialized economic institutes, and institutional structure of strategic state administration.

Keywords: institutional structure and environment, labour-market, system of workplaces, strategy of steady development.

Сутність та актуальність проблеми

Об'єктивним є визнати, що розвиток системи робочих місць, які відповідають вимогам економічного розвитку та критеріям соціальної безпеки є неодмінною умовою постіндустріальної трансформації національного господарства та забезпечення світової конкурентоспроможності її суб'єктів. В умовах зростання складності та відкритості сучасних соціально-економічних систем цю задачу не можливо виконати виключно силами вузькоспеціалізованих інституцій публічної державної адміністрації. Центрами прийняття та реалізації відповідних рішень виступають багаторівнева, суттєво стратифікована та диференційована мережа суб'єктів господарювання, незалежність та самоправність яких обумовлює значне розходження їх господарчих пріоритетів із пріоритетами державної стратегії національного розвитку. У цих умовах визначення напрямів удосконалення механізму узгодження стратегічних пріоритетів національного рівня та мікроекономіки, що базувався б на інституційній підтримці процесів конвергенції мотивів, прав, засобів та ресурсів діяльності суб'єктів усіх рівнів є важливим науковим завданням.

Проблемам інституційного забезпечення узгодження трендів формування ринку праці та розвитку національної економіки в економічній літературі приділяється чимало уваги. Зокрема, А. Чухно було розроблено теоретичні та методологічні засади інституційної архітектури економічних систем, та визначено основні чинники інституційної динаміки економічного розвитку України [8; 9]. О. В. Бражко обґрунтовує варіанти інституційного забезпечення функціонування ринку праці в Україні [1], В. І. Павлов та В.І. Борейко визначають форми та наслідки інституціональних перетворень в Україні [6], а також розкривають їх вплив на трансформацію регулюючої функції держави. У межах досліджень ринку праці С.В. Грішнювою, А.С. Пасекою достатньо повно розкрито динаміку трансформації соціально-трудових відносин та впливу на відповідні процеси глобалізаційних чинників [3], Л.С. Лісогор обґрунтовано напрями мінімізації наслідків соціальних шоків [5], С.В. Головіною виокремлено специфічні механізми регулювання ринку праці в умовах циклічності економіки [2]. Окремий напрям досліджень, які безпосередньо мають відношення до проблематики статті репрезентують роботи А. Колога, де визначено нові тенденції трансформації зайнятості як вагомому інституту в складі структур, що супроводжують глобальні зміни [4], а також Л.С. Тараєвської, пов'язаної із актуальними напрямками реалізації стратегії розвитку робочих місць [7].

Однак, залишається не вирішеною проблема розробки комплексного підходу до формування інституційної інфраструктури розвитку системи робочих місць, що виступає одночасно й підсистемою ринку праці й національного господарства. Враховуючи це, **метою статті** є визначення ключових напрямів державного стимулювання розвитку робочих місць та параметрів інституційного середовища, що забезпечує сталість відповідних процесів.

Результат.

Функціонування ринкової економіки обумовлює те, що рішення про створення та розвиток робочих місць приймається роботодавцями самостійно, виходячи із потреб розвитку підприємства, а також задоволення локальних колективних або індивідуальних інтересів. Виходячи з цього, із усіх можливих інструментів впливу, держава повинна орієнтуватися на ті, які, з одного боку, обмежують можливості контрпродуктивної поведінки підприємств, з іншого боку, розширюють простір вигід рішень, пов'язаних із модернізацією та введенням нових робочих місць.

Оцінюючи можливі варіанти подібних стимулів та обмежень слід враховувати, що, як свідчить досвід попереднього економічного розвитку, наявність гарантованого збуту та чистого прибутку є необхідними, але недостатнім мотивом для прийняття рішень щодо розширення та розвитку робочих місць. Причиною цього є те, що модернізація робочих місць є найбільш ризикованим і соціально відповідальним типом інвестицій. У подібній ситуації для започаткування відповідних процесів підприємці повинні мати потужні позитивні і негативні стимули, що виключають можливість досягнення бажаних параметрів економічної

результативності та ефективності через: податкову та митну оптимізацію, спекулятивне нарощування вартості капіталу, маніпуляції похідними фінансовими інструментами, долученням до неконтрольованого використання бюджетних коштів, підтримці інституційного або природного монополізму та квазімонополізму.

Враховуючи вище сказане, вважаємо можливим в якості провідної мети формування механізму стимулювання роботодавців до створення гідних робочих місць визначити необхідність забезпечення динамічного балансу публічно-адміністративного механізму стимулювання роботодавців до створення гідних робочих місць, ринкового механізму формування робочих місць та механізмів відтворення робочої сили належної якості, критерієм досягнення якої стане формування сучасних інституційних структур найбільш повної реалізації соціально-трудова та господарчих відносин. Вважаємо, що внутрішнім каркасом динамічного збалансування та гармонізації вказаних механізмів повинна виступати гнучка інституційна інфраструктура, що забезпечує ефективну реалізацію практики публічно-приватного партнерства на ринку праці та соціальній сфері.

Серед внутрішніх ризиків відповідної політики слід вказати те, що більш жорстка позиція держави по відношенню до стандартів ведення підприємницької діяльності на першому етапі очевидно супроводжуватиметься зростанням витрат суб'єктів господарювання на робочу силу та розвиток робочих місць. Враховуючи це необхідно впровадити комплекс заходів, які компенсують підприємцям понесені витрати і забезпечать їх виправданість з точки зору довгострокових соціально-економічних пріоритетів. Мається на увазі створення сприятливих умов по таким напрямкам як: зменшення податкового тиску та удосконалення адміністрування податків і зборів, удосконалення обігових механізмів ринку праці, профорієнтація та освіта, соціальний захист та сприятливий інвестиційний клімат, гарантування захисту легітимних прав власності та контрактної дисципліни. Вважаємо, що позиціонує себе як провідну, але рівноцінну сторону соціального діалогу, держава у вигляді системи органів влади усіх рівнів визнає необхідним розподіляти з підприємцями усі ризики і витрати процесів розширення і модернізації робочих місць і здійснювати це на засадах широкого соціального діалогу, соціальної відповідальності та неадміністративних форм соціального регулювання.

Аналіз зовнішніх ризиків та імовірності позитивного зрушення у зазначеній проблематиці, здійснений на основі дослідження теорії та практики розвитку робочих місць зарубіжних країн дозволяють нам визначити, що в умовах загальносвітової економічної кризи орієнтація на поляризацію національного господарства відносно експорту та імпорту є хибною. Внутрішньо - економічні процеси та світові умови свідчать про актуальність для України переходу до стратегії поетапного розгортання імпортозаміщення, стимулювання внутрішнього попиту, формування певного переліку повних циклів переробки товарних груп. Прийняття саме такого курсу, крім власне вигод відновлення вітчизняного промислового сектору, створює для країни чимало переваг пов'язаних із можливістю розв'язання таких протиріч як: звуження можливостей державних доходів в умовах зростання потреби у нарощуванні інвестицій; балансування банківської системи на межі критичної ліквідності; надмірного навантаження державних фінансів прямими соціальними зобов'язаннями та непрямими у вигляді дотування критичних сфер життєзабезпечення населення. Орієнтація на стратегію імпортозаміщення спирається на визначення ключових сфер державних інвестицій та банківського кредитування (у частині емісійного рефінансування). Вважаємо, що за умов правильного вибору точок розвитку крім мультиплікативного короткострокового ефекту активізації підприємницької активності та відтермінування вибуху інфляції можливо домогтися створення ланцюгової реакції відторгнення нових робочих місць у сферах прикладання праці та економічно пов'язаних із ними.

Однак, слід визнати, що орієнтація на зниження податкового тиску та активізацію державних дотацій та субвенцій певною мірою суперечить реалізації стратегії модернізації державної митної політики та імпортозаміщення. Ця суперечність, на наш погляд, може бути суттєво пом'якшена у випадку кардинального спрощення дозвоільно-регуляторної політики. Даний напрям дозволяє забезпечити виконання декількох завдань одночасно. По-перше, дозволить усунути надмірні та дублюючі процедури державного адміністрування, оптимізувати кадровий склад відповідних організаційних структур центральної і місцевої державної влади та знизити витрати на підтримку адміністративного апарату. По-друге, сприятиме розширенню простору можливостей для малого підприємництва та середнього бізнесу. По-третє, дозволить перейти від погоджувально-дозвоільного режиму перенасиченого локально бюрократичними ініціативами до розширення застосування універсальних стандартів, підтриманих механізмами спільного контролю усіма зацікавленими особами.

В умовах скорочення уваги і державних витрат на надмірне адміністрування економічних та соціально-трудова процесів утворюються потужні резерви активізації та реструктуризації політики державних прямих та непрямих інвестицій. Серед них, зокрема, слід виокремити такі перспективні напрями: прямі державні інвестиції в межах публічно-приватного партнерства та державні гарантії стратегічним інвестиціям; активізація залучення заощаджень населення; страхова та лізингова підтримка реінвестицій з валового прибутку корпоративного сектору. Попит на участь у подібних проєктах з боку бізнесу може бути змотивований за рахунок зниження надмірних трансакційних витрат організації підприємницької діяльності, а саме: зняття нормативно-правових та фінансових обмежень з прискореної амортизації; внесення змін до облікової і податкової системи в частині спрощення реінвестицій чистого доходу підприємницького сектору. Особливої ваги слід надати можливості зниження бази оподаткування прибутку на величину частки прибутку, яка Кабінетом Міністрів України може бути зафіксована як норматив неоподаткованого реінвестування у розширення або модернізацію робочих місць, який можливо диференціювати по галузях та регіонах; зниження адміністративних, облікових, податкових та митних бар'єрів щодо імпорту техніки і технологій інноваційного спрямування; спрощення адміністрування соціальних виплат та нарахувань на ФОП з кінцевою метою протягом п'яти років вийти на загальний рівень усіх соціальних відрахувань з ФОП до 30,0 %.

У контексті продовження податкової реформи та політики спрощення умов господарчого обігу, вважаємо доцільним перенесення акцентів регуляторної та податкової політики від результатів економічної діяльності на джерела рентних доходів, накопичення застарілої техніки, екологічно та морально застарілих технологій, енерго- й ресурсовитратних виробництв, споживання товарів розкоші та іншого негосподарського використання активів (у тому числі землі та нерухомості). Разом із спрощенням доступу до інфраструктурних проєктів в сфері будівництва та інженерно-комунікаційного забезпечення ділянок для підприємств; створенням і виведенням на корпоративний ринок лізингових агенцій (державних); модернізуванням систем територіального розміщення та облаштування об'єктів господарчого спрямування, а також стандартів їх будівництва та експлуатації, що дозволить створити збалансовану систему позитивних та негативних стимулів до розвитку робочих місць.

Очевидно, що механізми оптимізації ведення господарчої діяльності та її узгодження із національними імперативами мають значення тільки в умовах формування сталого попиту на продукцію створених робочих місць. Із цією метою варто запровадити переорієнтацію тендерних закупівель державних органів влади на продукцію українського виробництва; розробити та впровадити прозору політику технічної, біологічної та хімічної стандартизації імпорту; протягом п'яти років здійснити переведення усіх теплогенеруючих підприємств України на використання електроенергії; прискорити подальшу стандартизацію товарів та послуг вітчизняних підприємств із більш жорсткою орієнтацією на міжнародні стандарти.

У цій відповідності, із боку ринку праці виробничо-господарські механізми повинні бути підтримані розвитком його інфраструктури, призначенням якої є забезпечення збалансованості якісних характеристик робочої сили та вимог до робочих місць, зниження трансакційних витрат обігу робочої сили і витрат на підтримку партнерської якості трудових відносин на підприємствах. В якості базових напрямів формування елементів вказаної інфраструктури слід назвати: збільшення фінансування та поліпшення контролю за цільовим використанням коштів Державної служби зайнятості (ДЦЗ), налагодження більш тісної координації ДЦЗ з соціальними партнерами та рекрутинговими агенціями, формування у перспективі національної бази вакантних робочих місць і незайнятого населення, відкритої у режимі вільного електронного доступу; узгодження програм національного і регіонального рівнів із критеріями інноваційного розвитку робочих місць; підтримку легальної трудової мобільності робочої сили, підвищення доступності житла, включаючи наймане, а також транспортної й соціальної інфраструктури; стимулювання наукових і практичних пошуків у системі бухгалтерського, управлінського, кадрового та статистичного обліку з метою більш повного віддзеркалення вартісного боку трудових відносин; застосування важелів державного впливу для повернення підприємств до нормування праці та узгодження норм з професійно-кваліфікаційними та соціальними стандартами, зокрема, забезпечення інтеграції нормування праці у систему її оплати.

Важливою ланкою інфраструктури ринку праці є структура підтримки безпечних умов праці, яка останнім часом перетворилася в потужний демпфер ризиків господарчих витрат за рахунок економії на безпеці персоналу. Подібна практика підтримує орієнтацію на працевитратні технології, знижує стимули до впровадження гідних робочих місць. Для її подолання вважаємо доцільним: розробку і реалізацію заходів із поліпшення умов та охорони праці; зниження ризиків

смертності і травматизму на виробництві та професійних захворювань; удосконалення керування професійними ризиками за участю сторін соціального партнерства; розвиток системи оцінки умов праці з погляду виявлення шкідливих або небезпечних виробничих факторів.

Поряд із зазначеним, зауважимо, що для того щоб запропоновані заходи не перетворилися в декларативні проекти або одноразові кампанії, їх реалізація має спиратися на наявність впливового та ефективного інституційного середовища. У цьому контексті ми розуміємо систему норм та правил легітимної поведінки для впровадження яких створено спеціалізовані інстанції реалізації як організаційного так і інформаційного типу. Інституціональне середовище, необхідне для інноваційного соціально орієнтованого типу розвитку системи робочих місць та ринку праці у довгостроковій перспективі має складатися із наступних галузей.

По-перше, загальні політико-правові інститути, що утворюють каркас забезпечення цивільних, політичних, господарчих та соціально-трудових прав громадян та їх об'єднань. Мова йде про захист базових прав, включаючи недоторканість особи і власності, незалежність суду, ефективність правоохоронної системи, свободу засобів масової інформації.

По-друге, інститути, що забезпечують процеси людського розвитку та відтворення робочої сили. Насамперед це стосується системи охорони здоров'я, ЖКГ, освіти та соціального страхування. Ключовим завданням їх розвитку є дезагрегація та децентралізація структури надання відповідних послуг, створення умов конкуренції та розмаїття організаційно-правових форм реалізації.

По-третє, спеціалізовані економічні інститути, що забезпечують стійке функціонування і розвиток галузей національної економіки: структури ідентифікації та фіксації прав власності як на матеріальні так і нематеріальні активи; громадські та цивільні організаційні форми неприбуткової діяльності щодо удосконалення економічних та соціально-трудових відносин; нові організаційно-правові форми масової появи інноваційних підприємств; конкуренція в інфраструктурних видах економічної діяльності: фінансовій, транспортній, нерухомості; бізнес-інкубатори, технопарки та логістично-промислові кластери, мале підприємництво; мікрокредитування.

По-четверте, мережева децентралізація інституційної структури стратегічного державного управління, яка має забезпечити гармонійність формування і розвитку всіх названих вище типів інститутів, і буде спрямована на узгодження бюджетної, грошової, структурної, регіональної і соціальної та виробничо-трудової політики при вирішенні системних внутрішніх проблем розвитку і активного реагування на зовнішні виклики. Вона має містити у собі взаємопов'язані цільові програми інституційних перетворень, довгострокові і середньострокові прогнози імовірного економічного зростання, нарощення наукового і технологічного потенціалу, що відтворено у базових домінантах стратегії (енергетична, транспортна, соціальна тощо) і програми розвитку ключових секторів економіки і регіональних економічних систем, довгостроковий фінансовий план і систему бюджетування за результатами.

Висновки.

Слід наголосити, що консолідація зусиль на інституційному векторі перебудови механізмів державного стимулювання розвитку робочих місць в контексті гармонізації фазової траєкторії ринку праці та національного господарства пов'язане із вимогою забезпечення не фрагментарного, аполітичного та не суб'єктивного розв'язання зазначеної проблеми. У цьому зв'язку, задля генерування передумов для формалізації та реалізації стратегії сталого розвитку України не слід вважати державні органи влади провідним та абсолютно домінантним суб'єктом інноваційних форм економічної та соціально-трудової взаємодії. Враховуючи багатокладність, альтернативність форм власності, різновекторність інтересів, диференціацію ресурсного забезпечення та доступності до їх використання, вважаємо формування незалежних інституцій достатньо коректним і ефективним напрямом розв'язання проблем неузгодженості розвитку різних секторів господарювання та формування контрольованої конкуренції. Це дозволить закласти підвалини подальшого розвитку умов індивідуальної надійності функціонування систем соціально-економічної безпеки та конкурентоспроможності держави, а також локалізувати тиск деструктивних сил на регіональному, національному та глобальному рівні.

Список використаних джерел

1. Бражко О. В. Інституційне забезпечення функціонування ринку праці в Україні / О. В. Бражко // Економіка і держава. – 2010. – №1 – С. 79-81.
2. Головіна С.В. Регулювання українського ринку робочої сили відповідно до циклічної економіки / С. В. Головіна // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №11. – с. 175 – 180.
3. Грішнова О. А., Пасєка А. С. Динаміка змін соціально трудових відносин під впливом глобалізаційних тенденцій / О. А. Грішнова, А. С. Пасєка // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 7 – 16.
4. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально – трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009.– № 8. – С. 23-31.
5. Лісогор Л. Напрями мінімізації соціальних шоків у сфері праці України / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 7. – С. 15 – 24.
6. Павлов В. І., Борейко В. І. Інституціональні перетворення та їх вплив на регулюючі функції держави / В. І. Павлов, В. І. Борейко // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 7 – 14.
7. Тараєвська Л.С. Сучасні напрями реалізації стратегії розвитку робочих місць / Л.С. Тараєвська // Регіональна економіка. – 2009. – № 4. – С. 140 – 146.
8. Чухно А. Інституціоналізм: теорія, методологія, значення / А. Чухно // Економіка України. – 2008. – № 7. – С. 4 – 15.
9. Чухно А. Інституціональна архітектоніка та інституціональна динаміка / А. Чухно // Економіка України. – 2008. – № 7. – С. 137 – 143.

Стаття надійшла до редакції 18.01.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"