

С.І. Бандур,

доктор економічних наук, професор

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Розвиток робочих місць – стратегічний напрям модернізації економіки України

У статті викладено методологічні підходи до вирішення проблеми розвитку робочих місць та систему конкретних завдань, орієнтованих як безпосередньо на роботодавців, так і на органи державного управління. Особливу увагу зосереджено на вдосконаленні механізму стимулювання роботодавців до інноваційної діяльності, створення нових, економічних робочих місць і оновлення наявних та на формуванні державної політики в цій сфері з визначенням стратегічних пріоритетів в умовах постіндустріального суспільства.

Ключові слова: система робочих місць, ринок праці, постіндустріальне суспільство, інноваційна діяльність, модернізація економіки, інституційне середовище, система підготовки кадрів.

Перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку зумовлює необхідність формування в країні нового підходу до проблеми робочих місць – не лише з точки зору забезпеченості ними громадян, які потребують працевлаштування, а й з точки зору створення передумов для появи якісно нових робочих місць та модернізації існуючих. Вкрай важливо, щоб вирішення цієї проблеми було предметом постійного піклування самих роботодавців та *стратегічним напрямом державної інноваційно-інвестиційної політики.*

Головним же завданням цієї політики є формування ефективного механізму стимулювання роботодавців до інноваційної діяльності – механізму, спроможного забезпечити динамічний розвиток економічних робочих місць, характерних для постіндустріального суспільства.

Безсумнівно, що досягти цього можна лише за умови значного посилення уваги держави до наукових досліджень інноваційного спрямування із наданням пріоритету залученню інвестицій в технологічне оновлення вітчизняного виробництва та проведенню активної політики протекціонізму в цій сфері. Це передбачає внесення корективів у програму економічних реформ та запровад-

ження конкретних заходів, насамперед із стимулювання 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 визначити як пріоритетні ті інноваційні проекти і програми, 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.

Не менш важливими завданнями є досягнення раціонального співвідношення між капітальними вкладеннями в 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 фондового, лізингу тощо.

Необхідно також розробити чітку систему пільгових кредитів на розвиток підприємств за умови створення на них додаткових економічних робочих місць чи модернізації наявних.

Враховуючи всю сукупність проблем та актуальність активізації інно-

ваційного вектора розвитку економіки, а звідси – і сфери зайнятості, модернізації їх структури, можна стверджувати, що механізм реалізації державної політики стимулювання роботодавців до створення робочих місць має бути спрямований 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 поєднання 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 на платоспроможний попит населення через систему державних соціальних стандартів, підвищення частки оплати праці у ВВП, стимулювання ефективної праці,

підприємницької та ділової активності в країні тощо.

Пріоритетними щодо створення робочих місць мають бути сьогодні насамперед райони з найнижчим рівнем життя населення. Вирішити в них проблеми лише шляхом активізації діяльності місцевих органів виконавчої влади, як про це часто говорять, неможливо, оскільки для цього мають бути залучені великі кошти, задіяний механізм податкового стимулювання приватної інвестиційної діяльності та надання прямих державних інвестицій. Це зумовлює потребу у визначенні пріоритетних видів діяльності територіальних утворень, розширенні повноважень органів місцевого самоврядування у вирішенні питань економічного і соціального розвитку.

Щодо *політики економічного заохочення суб'єктів приватного бізнесу до створення нових робочих місць та модернізації наявних*, то вона повинна зосереджуватися насамперед на таких видах діяльності, які здатні забезпечити максимально швидко 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.

У сфері ж розвитку ринку праці державна політика має сфокусуватися на створенні умов для ефективного використання кваліфікованої робочої сили, формуванні її інтелектуального потенціалу, активного розвитку системи підготовки та перепідготовки кадрів, навчання їх основам організації бізнесу тощо.

Формування ефективного механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць має ґрунтуватися на таких *базових засадах*.

По-перше, забезпечення збалансованості пропозиції робочих місць з пропозицією робочої сили, що передбачає: розробку стратегії та індикативних планів формування структури робочих місць, їх узгодження з державними програмами розвитку і розміщення об'єктів економічної та соціальної інфраструктури; пошук і впровадження ефектив-

них 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; державну 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, досягнення та підтримка динамічного розвитку інфраструктури ринку праці, що має забезпечити збалансованість якісних характеристик працівників та робочих місць, зниження трансакційних витрат обігу робочої сили і витрат на підтримку належного рівня розвитку соціально-трудових відносин на підприємствах. Це передбачає: збільшення фінансування та поліпшення контролю за цільовим використанням державних коштів, зокрема коштів фонду державного страхування на випадок безробіття; налагодження більш тісної координації державної служби зайнятості із соціальними партнерами; формування розгорнутої національної інформаційної системи обліку вакантних робочих місць і незайнятого населення, відкритої в 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, та ін.; упорядкування законодавчо-нормативної бази щодо реалізації трудового права, зокрема, прийняття більш досконалого Кодексу законів 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, удосконалення механізму управління професійними ризиками за участю всіх сторін соціального партнерства; подальший розвиток системи оцінювання умов праці, спрямованого 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 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 до сучасних та перспективних потреб 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, оцінювання відповідності робочих місць вимогам економічності, ергономічності, безпеки, екологічності та технологічної забезпеченості.

Не менш важливим є проведення трудозберігаючої політики, яка має стимулювати суб'єкта господарювання та працівників постійно підвищувати продуктивність праці, насамперед шляхом технологічно-організаційного удосконалення робочих місць. Для цього слід запровадити систему диференційованих та гнучких нормативів (стандартів) щодо робочого часу, інтенсивності, складності та характеру праці. Умовно їх можна

поділити на три групи: перша – з визначення мінімального та оптимального режимів використання людських та інших виробничих ресурсів; друга – з регламентації стабільних довгострокових (обов'язкових) платежів з прибутку до місцевих та державного бюджетів; третя – з регулювання розподілу доходу на соціальний розвиток колективів, оплату їх праці, технічне переозброєння виробництва, надання пільг і компенсацій працівникам та ін.

Зрозуміло, що запровадження таких нормативів (стандартів) потребує не лише копії роботи, а й належного законодавчо-нормативного забезпечення, зокрема щодо: розширення обов'язків підприємців із соціального захисту працівників і гарантій при звільненні останніх, виходячи з вимог Конвенції МОП №158 "Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця"; відновлення та вдосконалення системи стандартів безпеки праці; закріплення гарантій і норм соціальної підтримки працівників, які поєднують роботу з навчанням; законодавчого визначення переліку напрямів економічного стимулювання підприємств, організацій, установ, які створюють додаткові робочі місця на територіях пріоритетного розвитку або з критичною ситуацією щодо зайнятості населення, а також для осіб, неконкурентоспроможних на ринку праці.

Динамічний розвиток робочих місць потребує не лише постійної роботи техніко-технологічного чи суто організаційного характеру, а й забезпечення їх робочою силою належної якості. Численні дослідження свідчать, що впровадження новітніх техніки і технологій часто не дає необхідного соціально-економічного ефекту за браком кваліфікованої робочої сили. Ця проблема повинна бути об'єктом уваги не лише роботодавців, а й держави. Тому державна політика у цій сфері має бути спрямована на:

- розширення мережі закладів професійно-технічної освіти різних форм власності та скорочення мережі вищих навчальних закладів гуманітарного профілю;
- відновлення механізму формування державного замовлення в системі вищої та професійно-техніч-

ної 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. Ця система має бути зорієнтована не лише на поточні, а й на перспективні потреби регіональних ринків праці. Відповідно до такої системи повинна вестись і підготовка та орієнтація учнів загальноосвітніх середніх шкіл, запроваджено єдину ефективну безперервну ступеневу професійно-технічну, вищу та післядипломну освіту, організовано професійне навчання персоналу на виробництві, удосконалено мережу професійної підготовки та перепідготовки безробітних тощо.

При цьому основою розвитку загальної освіти має бути індивідуалізація, орієнтація на практичні навички і фундаментальні вміння, розширення сфери другої освіти. Розвиток професійної освіти має відбуватися з розширенням участі роботодавців у всіх етапах освітнього процесу. Стосовно вищої професійної освіти, то одним із ключових напрямів її розвитку має бути широке залучення студентів і викладачів до фундаментальних досліджень. Це дозволить не лише зберегти відомі у світі наукові школи, а й виростити нове покоління дослідників, орієнтованих на потреби інноваційної економіки знань.

Формування системи *безперервної професійної освіти* має здійснюватися на засадах запровадження нових кваліфікаційних стандартів, системи індивідуальної професійної сертифікації з веденням національної бази даних кваліфікованих робітників, фахівців, професіоналів та кадрів наукової кваліфікації.

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

на державне замовлення, до страхових, кредитних та інвестиційних програм спільного і перехресного фінансування навчання та наукових досліджень;

підвищення рівня оплати праці працівникам освітніх організацій щонайменше до рівня оплати праці в промисловості, а для професорсько-викладацького складу провідних університетів – до рівня оплати праці фахівців у сфері менеджменту провідних підприємств економіки;

формування системи освітніх послуг, що забезпечують ранній розвиток дітей незалежно від місця їх проживання, стану здоров'я, соціального становища;

створення ефективної системи зовнішньої незалежної сертифікації професійних кваліфікацій;

формування механізму оцінювання якості й затребуваності освітніх послуг з 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 нової системи стимулів працівників (через оплату праці), які спонукали б їх до наполегливого професійного зростання;

збільшення частки учнів освітніх установ (не менше 75%), 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 правом контролю відповідності робочих місць та кваліфікації працівників;

створення в освітніх установах ефективних органів самоврядування, що реалізують державно-суспільний характер управління (піклувальних, спостережних і керуючих рад);

формування системи незалежної суспільно-професійної акредитації програм навчання; поширення практики суспільно-професійної сертифікації відповідних освітніх програм; входження в міжнародні асоціації з акредитації освітніх програм і установ;

збільшення в структурі доходів українських університетів частки коштів, одержуваних за рахунок виконання НДР і НДДКР (не менше 30%);

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

Удосконалення механізму стимулювання роботодавців до створення інноваційних робочих місць одночасно потребує подальшого розвитку відповідного *інституційного середовища*. Таке середовище у своєму розвитку має бути спрямоване на:

- підвищення рівня особистої безпеки людини;

- формування адекватних європейським стандартам інститутів демократії, створення ефективних механізмів розбудови громадянського суспільства, системи контролю за діяльністю держави й бізнесу, механізмів зниження рівня корупції й радикального підвищення довіри до інститутів влади та її політики як у суто економічній, так і в соціальній сферах;

- створення сприятливих умов для бізнесу, особливо в інноваційних секторах економіки;

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

- розвиток ринкової інфраструктури, адаптованої до потреб інноваційної економіки;

- підвищення ефективності державного управління економікою і місцевого самоврядування відповідно до вимог та критеріїв побудови соціальної держави.

Загалом же формування інституційного середовища має розвиватися за такими напрямками.

1. Політико-правові інститути мають бути націлені, в першу чергу, на забезпечення громадянських, політичних та соціально-трудова прав громадян, а також на безумовне додержання чинного законодавства незалежно від статусу суб'єктів правовідносин. Недоторканність особи і власності, незалежність суду, підпорядкованість правоохоронній системі захисту базових принципів життє-

діяльності громадян мають бути пріоритетними в розвитку таких інститутів.

2. Вітчизняне законодавство має бути підпорядковане стійкому розвитку національної економіки, тобто воно повинне забезпечувати її економічне зростання та модернізацію.

3. Система державного управління та відповідні економіко-правові механізми його здійснення мають забезпечити гармонійність розвитку всіх структур соціально-трудова відносин. Вони повинні бути спрямовані на узгодження бюджетної, грошової, структурно-інноваційної, регіональної, соціальної політики при вирішенні всього спектра 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 підпорядковане 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). Її успіх залежатиме від радикального підвищення прозорості розгляду корупційних справ, недопущення практики прийняття рішень під "конкретну особу" чи відповідно до її належності до політичної партії тощо.

Безперечно, вирішення вказаних 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 з метою додержання законності, викоренення корупції і сваволі несумлінних чиновників. Необхідним є також створення сприятливих умов для розвитку саморегульованих організацій бізнесу і споживачів з передачею їм ряду моніто-

рингових та організаційних державних функцій. Щодо цього вкрай важливо запровадити громадську експертизу 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 другого – 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 з боку державної влади. Тобто мова йде про правовий нігілізм, що, окрім усього іншого, є серйозною перешкодою для розвитку інноваційної економіки, формування нових робочих місць і загалом розбудови держави.

З нашої точки зору, боротьба із правовим нігілізмом, підвищення якості законодавчих норм і забезпечення їх безумовного дотримання передбачає:

- координацію і узгодженість норм будь-якого розроблюваного законодавчого акта з іншими, уже прийнятими;

- запровадження жорстких санкцій за порушення законодавства, особливо щодо представників органів влади;

- запровадження моніторингу нормативно-правових актів після їх прийняття з метою з'ясування необхідності внесення до них корективів.

Не менш важливою проблемою, від розв'язання якої залежить успіх розвитку системи робочих місць, є удосконалення *механізму реалізації грошово-кредитної і бюджетної політики*. Адже його роль у формуванні стратегічних економічних і соціальних гарантій створення робочих місць є досить вагомою.

Немає потреби доводити, що неврегульованість платіжного балансу, неконтрольоване зростання імпорту і платежів з обслуговування корпоративного боргу не сприяють розвитку робочих місць. Низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та збільшення імпорту товарів, навпаки, призводять до скорочення кількості робочих

місце. Тому держава має знайти фінансові та нефінансові важелі покращення ситуації, у тому числі щодо торговельного та платіжного балансу. Адже надмірний дефіцит балансу за поточними операціями створює умови для розкручування інфляції, що є перешкодою для розвитку виробничого сектору економіки, як, власне, і сектору надання послуг.

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

- утримання рівня інфляції в межах 8–10% за рік. Для цього слід забезпечити підтримку стабільного обмінного курсу гривні, проведення консервативної грошово-кредитної політики, збалансованого бюджету, а також створення умов для випереджального зростання внутрішнього попиту порівняно з експортним попитом;
- створення умов для накопичення національних заощаджень як у банківській сфері, так і через інститути спільного інвестування та пенсій-

них і страхових фондів. Держава має забезпечити їхню первинну фінансову ініціативу, а також підтримку стабільних і прозорих правил їхньої взаємодії;

- посилення стимулюючого впливу податкової системи на розвиток економіки при одночасному ефективному виконанні фіскальної функції. Це потребує вдосконалення податкової політики, яка має бути спрямована на:

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

відновлення й технічне 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;

- 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.

Безумовно, що конкретні заходи мають бути тісно пов'язані із пріоритетами структурної модернізації економіки та мати належне обґрунтування соціальних наслідків їх впровадження. Інакше кажучи, вони повинні мати належне соціальне супроводження з тим, щоб запобігти соціальній напруженості на ринку праці внаслідок можливого збільшення структурного та технологічного безробіття.

Стаття надійшла 10.01.2012 р.

УДК 377.1

Капченко Л.М.,

кандидат педагогічних наук, доцент

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Капченко Р.Л.,

кандидат економічних наук

(Севастопольський національний технічний університет, м. Севастополь)

Професійне зростання працівників – стимульована зайнятість

У статті розглядаються питання стимулювання професійного зростання працівників підприємств, організацій і установ, яке гарантує їх постійну зайнятість.

Ключові слова: професійне зростання працівників, професійне навчання, стимул, мотивація, роботодавець, робітничі кадри.

Постановка проблеми. Сучасне виробництво висуває певні вимоги до працівників, тому приведення кваліфікаційного рівня робітничих кадрів у відповідність до сучасних запитів економіки є нагальною потребою.

У Декларації Європейських міністрів щодо співробітництва в галузі професійної освіти та Європейської комісії (Копенгаген, 29–30 жовтня 2002 р.), зокрема, зазначено: “...перехід до економіки, заснованої на знаннях, яка може досягнути значного росту, розширити й удосконалити ринок праці, посилити соціальні зв'язки, несе нові завдання щодо

розвитку людських ресурсів”. Країни Західної Європи і тепер володіють найбільш досконалою системою загальної професійної освіти. Адже добре професійно підготовлені працівники є високопродуктивною силою, здатною до швидкого освоєння нових технологій. В умовах загостреної конкуренції вигідну позицію мають працівники більш

© Капченко Л.М., Капченко Р.Л., 2012