

ІННОВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Визначені головні інноваційні особливості функціонування соціально-трудоових відносин, які необхідно врахувати в Україні у процесі євроінтеграційного розвитку.

Інтеграція України у світовий простір передбачає відповідність соціально-трудоових відносин міжнародним нормам, інтеграцію національної системи у світове співтовариство. Вказані обставини зумовлюють необхідність опрацювання й широкого застосування міжнародних трудоових норм і нормативів, вивчення світового досвіду регулювання соціально-трудоових відносин, дослідження оцінки їх стану та розробку пропозицій щодо вдосконалення на всіх напрямках їх розвитку.

Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку ринку в Україні відбуваються певні зміни, які полягають у застосуванні інноваційних методів погодження інтересів соціальних партнерів трудоових відносин, принципів ринкової економіки, нових трудоових процесів в організації управлінської праці, менеджменту персоналу, в цілому системи соціально-трудоових відносин та новітніх методів їх регулювання.

Актуальність зазначеної проблематики для економічної теорії та господарської практики має певні особливості. Саме у соціально-трудоовій сфері під впливом зміни економічних відносин відбуваються найсуттєвіші перетворення, які слід прогнозувати на перспективу. Через те, виникає необхідність глибокого дослідження проблем, пов'язаних з ринковою трансформацією соціально-трудоових відносин та євроінтеграційними процесами, перед якими Україна постане у найближчі роки.

Інноваційність опрацювання підходів до моніторингу, аналізу, практики регулювання соціально-трудоових відносин буде полягати у трансформації та їх пристосуванні до європейських стандартів, норм і нормативів. В економіці ринкового типу соціально-трудоові відносини мають звільнитися від монопольного управління державою і переходити на опосередковане індикативне регулювання з певною свободою, яка обмежена економічними, природними та національними умовами їх розвитку. Тут має поєднуватись, з одного боку, система соціального партнерства, а з іншого – система державного регулювання соціальних аспектів функціонування трудоових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю і відповідністю міжнародним стандартам, участь у становленні трипартизму в розвитку соціального партнерства.

На сьогодні в Україні у соціально-трудоовій сфері присутні такі негативні явища, як безсистемність, стихійність, відмова від існуючих тривалий час на підприємствах відділів з нормування праці, нормативно-дослідних бюро і відсутність на їх місці нормативно-регулюючої системи, яка б захищала, з одного боку, працівників від необгрунтованих дій роботодавців, а з іншого – роботодавців від безпідставних звинувачень зі сторони працівників. Відсутність дієвої системи контролю за дотриманням трудоового законодавства та відповідних санкцій за його порушення сприяє поширенню прихованої зайнятості серед безробітних, значним перекручуванням у механізмі оцінки і оплати праці. Ринкові відносини є лише складовою системи соціально-трудоових відносин, а державне регулювання має залишатися вирішальним у системі справедливого отримання і розподілу прибутку підприємств усіх форм власності.

Зміни у соціально-трудоовій сфері залежать від змін співвідношення у задіянні державних важелів і договірних методів регулювання, їх динамізму, що накладають інноваційні аспекти їх розвитку, особливо у процесі євроінтеграційного вибору. Розглядаючи ці аспекти становлення нового типу соціально-трудоових відносин та причини, що стримують їх ефективний розвиток, необхідно проаналізувати стан відповідності існуючої системи соціального партнерства досвіду європейських країн. Так, держава вже не є одноосібним важелем у формуванні купівлі-продажу послуг робочої сили, але вона має виконувати роль законодавця, посередника і гаранта дотримання норм, правил, стандартів Європейського Союзу.

У високорозвинутих європейських країнах трудоовим нормативам приділяється належна увага, оскільки вони слугують основою не тільки для розрахунків виробничих витрат, але й економічного прогнозування розвитку підприємств та враховують ринкову складову функцію. Отже, в Україні потрібно створити установи, які б розробляли трудоові нормативи з урахуванням параметрів ринку, як інноваційний аспект нормування праці, оскільки на сьогодні вітчизняна система нормування праці практично зруйнована, як на рівні виробничих економічних систем, так і на рівні держави. Аналіз розроблених Державних будівельних норм носить характер завищених у два-три рази нормативів, які встановлені далеко не на основі методів хронометражних досліджень, фотохронометражу, моментних спостережень тощо. Можна сказати, що вони розроблені "під замовлення" і ні в якому разі не відповідають рівню сучасного технічного оснащення будівельних фірм. Таким чином, на національному рівні у нормуванні праці потрібно вирішити як мінімум дві проблеми – це зміна методології встановлення норм і нормативів та організація нормативно-дослідницьких структур, які б їх розробляли (рис. 1).

Слід зазначити, що для ефективного функціонування виробництва Міністерству праці і соціальної

політики України вже зараз необхідно ставити питання про відновлення вітчизняної системи нормування праці, розробку порядку ліцензування організацій та установ, які б займалися встановленням нормативів на різні види робіт по всіх галузях економіки. На рівні держави необхідно створити на принципах самокупності науково-дослідні та консалтингові установи по розробці нормативних матеріалів, методик для організації і нормування праці на підприємствах всіх форм власності. Разом з тим, у системі податкової служби та об'єднаннях профспілок мають бути створені контролюючі органи, які б перевіряли відповідність стану нормування і організації праці міждержавним європейським стандартам. Без проведення такої роботи євроінтеграція України у сфері праці не відбудеться.

Не менш важливою інноваційною особливістю забезпечення євроінтеграційного розвитку соціально-трудова відносин в Україні є удосконалення різних форм трудової зайнятості. Діюча система регулювання зайнятості має формуватися за такими напрямками:

- посилення інтеграції державного і недержавного регулювання сфери соціально-трудова відносин (організація програм регулювання зайнятості трудових ресурсів);
- стимулювання підприємницького інвестування розвитку нових форм зайнятості;
- визначення джерел фінансування політики зайнятості і встановлення жорсткого контролю за їх витратами;
- наближення законодавчої бази України до законодавства країн Європейського Союзу, удосконалення законодавчих положень, що стосуються регулювання зайнятості трудових ресурсів;
- запровадження єдиних нормативно-методичних підходів до організації профорієнтації та профнавчання всіма соціальними інститутами.

За допомогою колективних угод потрібно вирішувати питання щодо формування й застосування системи соціальних стандартів, які діють у Європі.

Потребує також інноваційного підходу діюча система організації оплати праці разом з реформуванням політики ціноутворення, оподаткування, зайнятості, соціального забезпечення, нормування праці з метою підвищення ціни робочої сили. Удосконалення системи оплати праці має здійснюватися з урахуванням організаційно-правових міжнародних норм і Конвенції МОП, практики європейських країн і передбачати: інноваційне визначення мінімальної заробітної плати як мінімальної соціальної гарантії у залежності від рівня інфляції і повзучого зростання цін в Україні, встановлення міжгалузевих співвідношень у зарплаті, гнучкість системи оплати праці залежно від економічного стану підприємств. Надзвичайно неприпустимим за нормами МОП є несвоєчасна виплата заробітної плати, що часто трапляється на вітчизняних підприємствах усіх форм власності.

Останнім часом зростає роль і значення загальноновизнаних принципів і норм міжнародного трудового права у сфері соціально-трудова відносин, які отримали найбільш повне вираження у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП). За період з 1919 року МОП було прийнято 185 конвенцій і 194 рекомендації, з яких Україною ратифіковано лише менше третини – всього 54 конвенції, у той же час Іспанією – 128, Францією – 116, Італією – 110, Норвегією – 105, Нідерландами – 102 конвенції. Станом на 1.01.2003 р. 52 країни світу ратифікували більше 50 конвенцій, серед яких і Україна. Із 15 країн Європейського Союзу лише Австрія та Німеччина не попали до списку 52 країн, які ратифікували 50 і більше конвенцій. Всі решта країн ЄС ведуть перед у процесах прийняття конвенцій МОП [1].

Ратифікація значної кількості конвенцій створює сприятливі умови і більш широкі можливості для імплементації міжнародних трудових норм і нормативів, тобто їх реалізації на практиці в різних формах державами-учасниками міжнародних договорів. Враховуючи те, що соціально-трудова проблеми займають значне місце серед питань трудового права, слід зазначити, що 117-а країнами, і в тому числі країнами ЄС, прийнятий план дій щодо дотримання основних прав працівників у сфері прав на об'єднання, свободу створення профспілок, ведення колективних договорів, рівних прав у винагороді за рівноцінну працю та виключення дискримінації у сфері праці [2]. МОП визнає, що поряд з економічним прогресом в країнах-членах МОП має обов'язково бути соціальний прогрес, який забезпечує гарантії дотримання основних принципів і прав у сфері праці.

Особливо актуальним аспектом забезпечення євроінтеграційного розвитку є дотримання вимог, висловлених у доповіді Генерального директора МОП "Рівність у сфері праці – ознака часу" [3], в якій висвітлені різні норми дискримінації на виробництві, особливо по відношенню до праці жінок, етнічних меншин та мігрантів. Щодо останнього, то процеси еміграції обумовлені низкою причин, серед яких:

- 1) нерівномірність економічного розвитку країн;
- 2) неспівпадання фаз економічного циклу в різних країнах;
- 3) асинхронність заходів економічної політики в різних країнах щодо створення сприятливого інвестиційного клімату;
- 4) відмінності в оплаті однорідної за якістю і кількістю праці в країнах-донорах і країнах-реципієнтах;
- 5) незбалансованість ринків праці у різних країнах та наявність у слабозрозвинутих країнах значного відсотку безробіття;
- 6) міграція капіталів і функціонування транснаціональних корпорацій, що сприяє руху робочої сили до

капіталу або переміщенню капіталу в країні з надлишковою робочою силою.

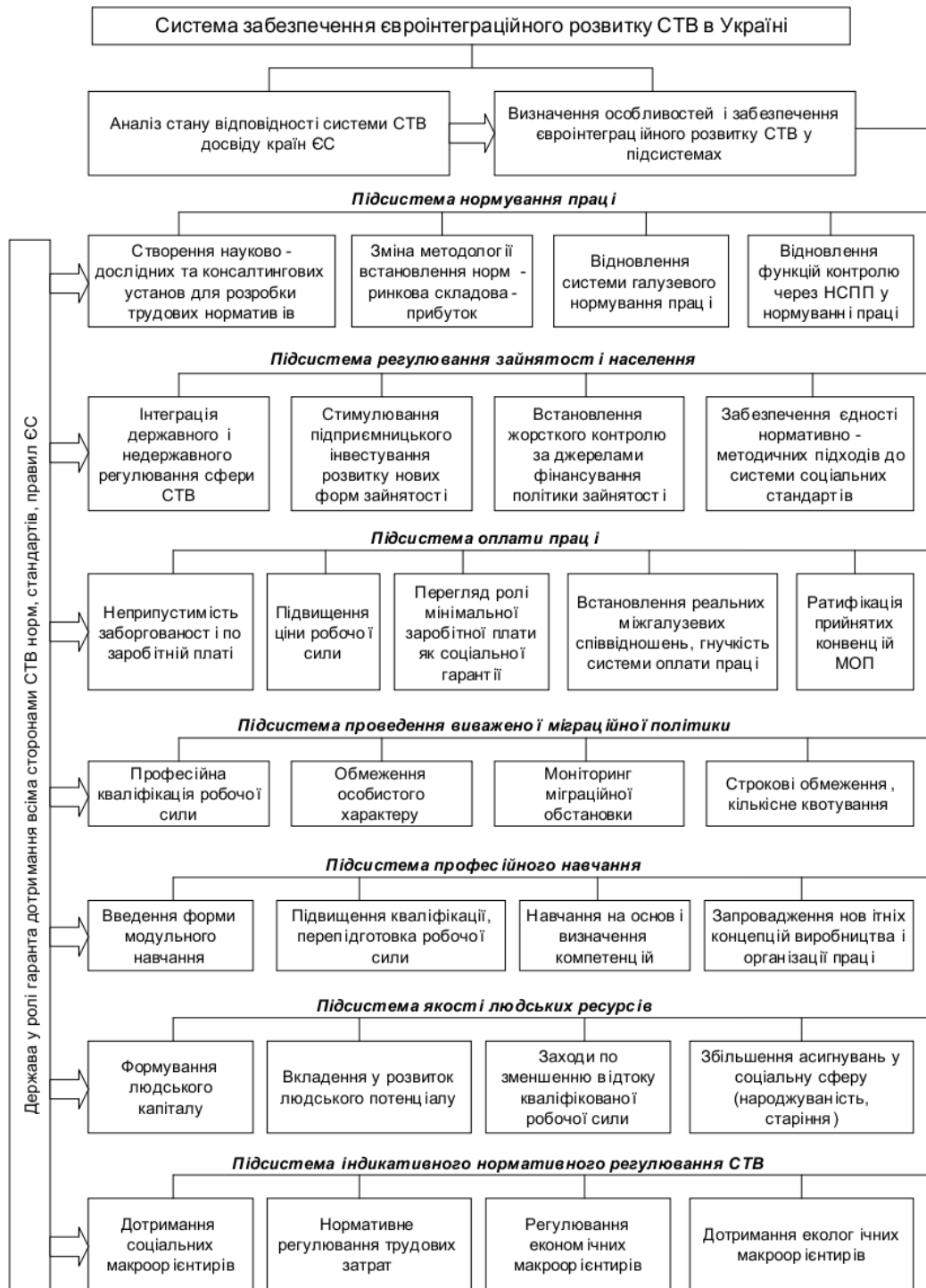


Рис. 1. Структура системи забезпечення євроінтеграційного розвитку соціально-трудових відносин в Україні

Для усунення таких причин і згодом наслідків, які можуть виникнути, необхідно приділити максимальну увагу таким засобам регулювання міграції, як професійна кваліфікація робочої сили, обмеження особистого характеру, кількісне квотування, економічне регулювання, строкові обмеження, географічні конфлікти, всякого роду заборони та нормативне регулювання соціально-трудових відносин з країнами, до яких збільшуються міграційні потоки.

Отже, ще однією інноваційною особливістю забезпечення євроінтеграційного розвитку соціально-трудових відносин в Україні є розробка державної міграційної політики. Процеси такої розробки мають включати: проведення всебічного глибокого аналізу міграційних процесів у країні та прогнозування розвитку

міграційних процесів. На основі вивчення і синтезу найбільш сприятливих методів керування міграційними потоками слід виробити цілі, завдання, принципи, основні напрями та механізми реалізації державної міграційної політики. Розробка інструментів та механізмів реалізації міграційної політики має супроводжуватись моніторингом міграційної обстановки, контролем за ефективністю проведення вироблених заходів з метою їх оперативного коригування, адже у процесі формування єдиного європейського простору держави-члени ЄС об'єднали зусилля по гармонізації імміграційної політики і колективному захисту своїх кордонів.

У більшості європейських країн великого значення набуває удосконалення системи модульного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовка робочої сили, оскільки в часи зростання темпів технологічного розвитку найбільшу цінність представляє персонал, який вміє ефективно використовувати можливості нових технологій на основі новітніх трудових процесів. І тут важливим є навчання, що ґрунтується на компетенціях, яке отримало широке розповсюдження в країнах Європейського Союзу. Визначення компетенцій базується на функціональному аналізі, а модульне навчання – на отриманні кінцевого результату, а не на проходженні програми навчання. Модульне навчання, що ґрунтується на компетенціях, включає в себе всі чотири рівні поведінки – знання, розуміння, застосування та їх інтеграцію на психомоторному і ефективному рівнях.

Інноваційною особливістю є те, що функції та модулі спрямовані на досягнення конкретних результатів діяльності; формулювання назв модулів і областей компетенції має вміщувати вказівки на результат; обов'язковою умовою є чіткий взаємозв'язок головної функції, профілю і областей компетенції та модулів. Отже, сучасна парадигма інноваційного навчання полягає в освоєнні набору компетенцій, що виходять за межі традиційного поділу праці і профілів професій, які залежать від нових концепцій виробництва і організації праці.

На сучасному етапі розвитку соціально-трудова відносин важливою також компонентою національного багатства у більшості країн Європейського Союзу є не вироблений або природний капітал, а людські ресурси. Основним джерелом конкурентоздатності підприємств стає людський капітал, оскільки в ньому закладені знання, які старіють швидше ніж новітні технології. Уміння працювати з базами даних, освоєння великого обсягу інформації, здатність генерувати нові знання на сьогодні є важливішим джерелом соціального визнання, аніж інші матеріальні цінності. Удосконалення людського потенціалу є головним і визначальним фактором соціально-трудова відносин. Людський капітал – це суб'єкт виробництва, який має соціальну, демографічну, професійну і кваліфікаційну структуру, взаємодія елементів якої забезпечує розвиток соціально-трудова відносин [4].

Інноваційний аспект категорії людський капітал виражає відношення, що виникають з приводу його самореалізації як у трудовому процесі, так і за його межами. На сучасному етапі, особливо в країнах Європейського Союзу, конкурентні соціально-трудова відносини між підприємцями, роботодавцями і працівниками супроводжуються різними формами соціальної підтримки, які для кожного працівника часто еквівалентні зарплаті. Досвід економік країн євроінтеграційного процесу свідчить про те, що вкладення в розвиток людського потенціалу є більш ефективними, у порівнянні з усіма іншими напрямками і сферами їх використання.

Вищезазнані особливості та інноваційні аспекти соціально-трудова відносин мають глибокий вплив на міжнародний поділ праці. У трудовій сфері проходять якісно нові зміни, які впливають на інші сфери, і перш за все, на соціальну. По-перше, в європейських країнах малокваліфікована робоча сила зіштовхується зі зростаючою конкуренцією за робочі місця не тільки всередині цих країн, але й на міжнародному ринку праці у зв'язку з міграційними процесами. По-друге, зростає змушений процес відтоку висококваліфікованої робочої сили, який скорочує свою присутність у низькорозвинутих країнах. По-третє, працівники розумової праці високорозвинутих країн знаходяться у більш вигідному становищі, оскільки прями затрати на техніку і новітні технології мало впливають на їх конкурентоздатність. Четверте, конкуренція зростає не тільки між працівниками, але й між роботодавцями, які відчують все більшу потребу у висококваліфікованих спеціалістах. П'яте, євроінтеграція суперечливо впливає на міграційні процеси, про які зазначалося вище. Шосте, зниження народжуваності у високорозвинутих європейських країнах веде до постаріння, скорочення трудових ресурсів і дефіциту молодих спеціалістів, а отже до зростання асигнувань у сферу соціально-трудова відносин.

Таким чином, інноваційні особливості розвитку соціально-трудова відносин у зв'язку з євроінтеграційними процесами вказують на те, що система їх регулювання на національному ринку праці має включати: форми регулювання, їх мету, суб'єкти та об'єкти, а також методи регулювання, які полягають у визначенні відхилень фактично отриманих показників від нормативних соціальних, трудових, екологічних і економічних макроорієнтирів з метою усунення їх негативних характеристик. Соціально-економічне нормування в системі регулювання соціально-трудова відносин має базуватися на вищезазначаних нормативних макроорієнтирах, а також нормах соціальних потреб та державних гарантіях. Взаємозв'язок макро-, мезо- та мікроекономічного регулювання соціально-трудова відносин вказує на те, що в основі його мають бути виробничі економічні системи та індивідуальні відносини. Він підпорядковує на всіх рівнях трудових відносин

економічну, екологічну, соціальну, трудову та правову системи, регулювання в яких має здійснюватись на основі загальноновстановлених нормативно-правових характеристик, розроблених Національною службою посередництва і примирення.

Методи регулювання колективних трудових спорів діючих моделей соціально-трудових відносин мають виявляти загальні і специфічні риси управління з урахуванням нинішньої специфіки перспектив подальшого соціально-економічного розвитку України та нормативних макроорієнтирів. Ці додаткові шляхи визначення кількісних і якісних характеристик інноваційної системи соціально-трудових відносин залежать від шляхів подальших перспектив розвитку України в контексті її національного, економічного, соціального та євроінтеграційного розвитку.

Подальше удосконалення соціально-трудових відносин в контексті європейських процесів полягає у розробці і оптимізації макроорієнтирів, визначенні індексу якості соціально-трудового потенціалу і має включати фінансове, правове та інформаційне забезпечення, а також нормативні законодавчі акти Національної служби посередництва і примирення, які мають відповідати європейським вимогам і стандартам.

Література

1. Lists of Ratifications by Convention and by Country // International Labour Conference, 91st Session 2003. ILO, Geneva, 2003, P. 227-253.
2. Commitment 3 (i), Copenhagen Declaration on Social Development.– United Nations.– 1995.– P.15.
3. Рівність у сфері праці – ознака часу // Доповідь Ген. дир. – МКТ 91-а сесія 2003 р. Доповідь I (B). – МБП. – Женева. – 151 с.
4. Сорос Дж. Открытое общество. Реформируя глобальный капитализм: Пер. с англ. – М.: Некоммерческий фонд, 2001. – С. 260.

Надійшла 7.5.2004 р.

УДК 330.105

Д.П. БОГИНЯ

Інститут економічного прогнозування НАНУ

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ТА СТИМУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В статті розглядаються проблеми стимулювання соціально-трудових відносин в Україні в контексті залучення і використання іноземних інвестицій, мотивації та оплати праці у вітчизняній економіці в умовах сучасних глобалізаційних процесів та інтеграції нашої країни у Європейський Союз.

Вступ. Досвід розвинутих країн наочно свідчить, що ринковий механізм економічної і соціальної діяльності, як система реалізації пріоритетних завдань транзитивного періоду, передбачає формування певних методів ефективного впливу на економічні процеси з метою раціонального використання всіх видів ресурсів, мотиваційних важелів ринкового типу як засобу соціально-економічного зростання.

В стратегії економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 роки “Шляхом європейської інтеграції”, підготовленої за розпорядженням Президента України, підкреслюється, що “період 2004-2015 рр. має стати етапом формування інноваційної моделі розвитку, здійснення прогресивних структурних перетворень в економіці, поглиблення її європейської інтегрованості та суттєвого удосконалення ринкових інститутів. Політика сталого економічного зростання має замінити діючу політику зростання в основному відновлювального характеру.” [1, с.71].

Стимулювання іноземних інвестицій. Серед найважливіших проблем сучасного стану розвитку України особливе місце належить активізації стимулів з метою більш широкого залучення вітчизняних та іноземних коштів для розробки та реалізації інвестиційних програм. Проте для реалізації ринкових програм розраховувати лише на внутрішні ресурси вкрай проблематично і за своєю суттю це не відповідає природі ринкових відносин, які об’єктивно потребують інтернаціоналізації економічних зв’язків. Тому в умовах розширення зв’язків України з зарубіжними країнами необхідно активніше використовувати зарубіжний досвід.

Основною формою залучення іноземних інвестицій в Україну є створення спільних підприємств, кількість яких досить невелика. Реалізація товарів і послуг, що виробляються ними на внутрішньому і зовнішньому ринках, незначна – приблизно 3% у виробництві ВВП. Зрозуміло, що серйозно впливати на економічну діяльність країни вони не можуть. Реально іноземний капітал в нашій країні робить дуже обережні кроки, хоча, за оцінками вітчизняних економістів і зарубіжних експертів, наша країна може використати іноземних інвестицій не менше ніж 25 млрд дол. США [2, 79].

В той же час необхідно підкреслити, що проблема залучення іноземних інвестицій через створення