

УДК 331.104

Інноваційний розвиток економіки та соціально-трудова відносини

Кравець І.М.

кандидат економічних наук, доцент,
Хмельницький національний університет

У статті висвітлено необхідність забезпечення реформування економіки України на засадах інноваційного розвитку. Досліджено взаємозв'язок та взаємовплив інноваційного розвитку національної економіки та соціально-трудова відносин. Визначено роль соціального партнерства та інституту соціальної відповідальності у розвитку трудових відносин та модернізації економіки.

Ключові слова: модернізація економіки, інноваційний розвиток, соціально-трудова відносини, економіка знань, соціальне партнерство, конструктивна взаємодія, соціальна відповідальність.

Kravets I.M. INNOVATIONNOE RAZVITIIE EKONOMIKI I SOCIALNO-TRUDOVYE OTNOSHENIYA

В статье освещена необходимость обеспечения реформирования экономики Украины на основе инновационного развития. Исследована взаимосвязь и взаимовлияние инновационного развития национальной экономики и социально-трудовых отношений. Определена роль социального партнерства и института социальной ответственности в развитии трудовых отношений и модернизации экономики.

Ключевые слова: модернизация экономики, инновационное развитие, социально-трудовые отношения, экономика знаний, социальное партнерство, конструктивное взаимодействие, социальная ответственность.

Kravets I.M. INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMICS AND SOCIAL-LABOR RELATIONS

The article highlights the need to ensure the reform of the Ukrainian economy on the basis of innovative development. The interconnection and mutual influence of innovative development of the national economy and social and labor relations are investigated. The role of social partnership and the institute of social responsibility in the development of labor relations and modernization of economy are determined.

Keywords: modernization of economy, innovative development, social and labor relations, knowledge economy, social partnership, constructive interaction, social responsibility.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Вихід України із затяжної соціально-економічної кризи, спричиненої внутрішньою політичною дестабілізацією, зовнішньою агресією, забезпечення конкурентоспроможності національної економіки можливі лише шляхом її реформування на засадах інноваційного розвитку.

Забезпечення розвитку інноваційного підприємництва, побудова інноваційного типу виробничої діяльності та надання послуг є основою сталого розвитку держави, формування інноваційної зайнятості. Модернізація вітчизняної економіки вимагає модернізації соціально-трудова відносин в Україні, вжиття необхідних кроків державою, відповідального бізнесу у напрямі їх реформування з метою зниження рівня конфліктності та становлення практики партнерства між роботодавцями та найманими працівниками.

Реформування сфери трудових відносин передбачає впровадження якісно нових підходів до регулювання соціально-трудова сфери в розрізі забезпечення продуктив-

ної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці, розвитку їх особистісних та професійно-кваліфікаційних якостей як джерела стійкої конкурентної переваги.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми регулювання соціально-трудова відносин перебувають у полі наукових досліджень таких відомих вчених, як А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, Л. Лісогор, І. Терон, І. Петрова, М. Семікіна, В. Петюх, які розробили теоретико-методологічні та практичні аспекти формування соціально-трудова відносин. Водночас сьогодні важливого значення набуває дослідження взаємозв'язку між модернізацією економіки та модернізацією соціально-трудова відносин, пошук та впровадження нових інструментів регулювання сфери трудових відносин в умовах інноваційного економічного економіки.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у дослідженні взаємозв'язку та взаємовпливу перспектив інноваційного розвитку та соціально-трудова

відносин, виявленні напрямів регулювання соціально-трудоових відносин у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційна модель розвитку передбачає забезпечення структурних зрушень в економіці країни та підвищення її технологічного рівня. І хоча протягом останніх місяців відбулося певне поживлення реформаційних процесів, цього далеко не достатньо. Повноцінне відновлення економічної активності стримується слабким внутрішнім і зовнішнім попитом, додатковими ускладненнями, пов'язаними з конфліктом на сході.

Фундаментом інноваційної моделі розвитку української економіки є формування та реалізація пріоритетів у національній науково-технічній політиці; підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств; сприяння залученню інвестицій у стратегічні галузі та сфери економіки; розроблення та впровадження вітчизняних технічних і технологічних інновацій за рахунок дієвої державної підтримки бізнесу щодо залучення інвестицій у цю сферу.

Сьогодні необхідно усвідомлювати, що динамічні конкурентні переваги національної економіки можуть бути досягненні лише у разі побудови економіки знань, інвестицій у розвиток трудового потенціалу, ефективного його використання, підвищення якості людського капіталу та забезпечення якості трудового життя.

Інноваційні засади формування економіки знань передбачають здійснення модернізаційних змін в економіці та суспільстві, запровадження технологічних нововведень та інновацій, посилення творчого характеру праці як передумови виникнення та поширення інноваційної зайнятості [1, с. 82].

Адекватний інформаційному та інтелектуальному навантаженню інноваційної економіки інноваційний тип зайнятості повинен бути гнучким та динамічним, базуватися на постійному оновленні змісту і форм зайнятості, реалізації освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці. У формуванні такого типу зайнятості непересічну роль відіграє удосконалення соціально-трудоових відносин.

Сучасні соціально-трудоові відносини повинні робити акцент на людині як особистості, багатогранному суб'єкті, який здатний вирішити найважливіші завдання соціально-економічного розвитку країни, такі як стабілізація соціальної та економічної ситуації, становлення і розвиток виробництва нового технологічного рівня, підвищення життєвого рівня населення на основі співробітництва та партнерства всіх сил суспільства.

Внесення якісних змін у соціально-трудоові відносини є запорукою нагромадження знань як ресурсу розвитку, формування знань на основі розвитку безперервної освіти, підвищення соціального статусу особистості, яка акумулює знання та активно їх використовує у своїй діяльності.

Сьогодні мають місце два взаємозалежних процеси. З одного боку, готовність українського суспільства до розроблення та впровадження інновацій, формування, трансферу та нагромадження знань значною мірою визначається рівнем модернізації соціально-трудоових відносин в економіці України як чинника формування та ефективного використання трудового потенціалу, людського капіталу. З іншого боку, ідентифікатором і умовою модернізації соціально-трудоових відносин є інновації [2]. У цьому контексті наведемо основні показники інноваційного розвитку України.

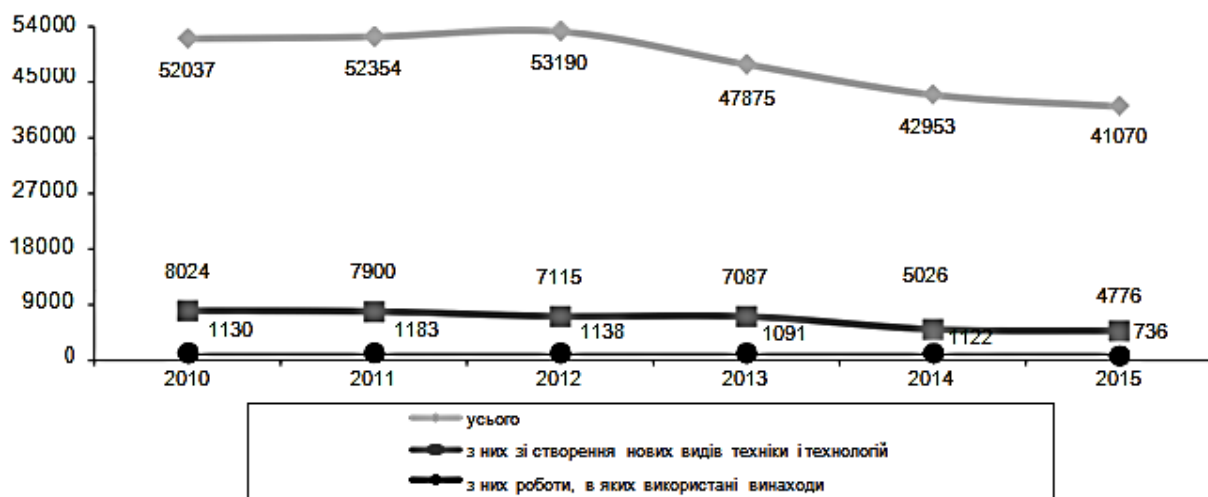


Рис. 1. Кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт, одиниць

Так, за даними Державної служби статистики України кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт як у загальній своїй кількості, так і, зокрема, зі створення нових видів техніки і технологій, має стійку тенденцію до зменшення. Мізерним є й обсяг виконаних робіт, у яких використані винаходи (рис. 1) [3, с. 203]:

Частка промислових підприємств, які займалися інноваціями, у 2015 р. становила лише 17,3% від загальної кількості обстежуваних підприємств [3, с. 209]. Зокрема, внутрішні науково-дослідні роботи проводили 3,2%, зовнішні – 1,5%; придбання машин, обладнання, програмного забезпечення здійснювали 9,8% підприємств; придбанням зовнішніх знань займалися 0,7% підприємств. Варто зазначити, що надто мало уваги приділялося такому важливому складнику, як підготовка та навчання персоналу. У 2014 р. було організовано лише 3,2% підприємств, що займалися інноваціями. Ставлення до розвитку персоналу як до другорядних завдань підтверджується і тим, що з 2015 р. під час обстеження інноваційної діяльності підприємств окремий пункт «Підготовка та навчання персоналу» віднесено до пункту «Інше».

У 2015 р. лише 15,2% підприємств упроваджували інновації, з яких 8,4% – інноваційні процеси (у тому числі 3,3% – маловідходні, ресурсозберігаючі), інноваційні види продукції – 8,7% (у тому числі нові на ринку – 2,4%) [3, с. 210].

Значною мірою на можливості інноваційного розвитку підприємств впливає їх кадровий потенціал. Формування вмотивованості працівників до накопичення та реалізації знань, умінь, досвіду є одним із ключових аспектів соціально-трудових відносин зайнятості в сучасних умовах. У цьому аспекті варто відзначити негативні тенденції зменшення чисельності працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, із причин їх низької мотивації. Так, у 2016 р. чисельність таких працівників становила 97,9 тис. осіб, що на 46,3% менше порівняно з 2010 р. [4, с. 204]. Чисельність працівників з науковим ступенем доктора наук, зайнятих виконанням наукових досліджень і розробок, зменшилася за період з 2010 р. по 2016 р. на 40%, кандидата наук (доктора філософії) – на 57%. При цьому чисельність наукових працівників, які виїжджали за межі України, у 2015 р. становила 7,077 тис. осіб [4, с. 125]. З них майже третина працювала у державному секторі,

56,4% – у секторі вищої освіти, 15% – у підприємницькому секторі [4, с. 127].

Саме через недосконалість соціально-трудова відносин, низьку затребуваність, низьку оцінку знань та вмінь працівників інноваційної сфери значна їх кількість вливається у міждержавні міграційні потоки, стає робочою силою в інших країнах, генеруючи там нові ідеї, створюючи нові винаходи та продукти своєї діяльності. Причому парадокс ситуації полягає у тому, що результати інтелектуальної праці наших співвітчизників за кордоном у майбутньому можуть бути придбані у вигляді нової техніки, технологій та процесів українськими підприємствами.

У 2016 р. частка виконавців науково-дослідних робіт (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній чисельності зайнятого населення України становила всього 0,6%, у тому числі дослідників – 0,39%. За даними Євростату, у 2014 р. найвищою ця частка була у Данії (3,07% і 2,09%), Фінляндії (2,95% і 2,12%), Норвегії (2,73% і 1,90%), Нідерландах (2,18% і 1,29%) та Словенії (2,12% і 1,23%); найнижчою – у Румунії (0,48% і 0,31%), Кіпрі (0,69% і 0,50%), Туреччині (0,76% і 0,65%) та Болгарії (0,77% і 0,54%) [5, с. 3].

Загалом, за розрахунками Держслужби статистики України, питома вага загального обсягу витрат на виконання наукових досліджень і розробок у ВВП становила 0,48%, у тому числі за рахунок коштів державного бюджету – 0,16%. За даними 2015 р. частка обсягу витрат на науково-дослідні роботи у ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,03%. Більшою за середню частка витрат на дослідження та розробки була у Швеції – 3,26%, Австрії – 3,07%, Данії – 3,03%, Фінляндії – 2,90%, Німеччині – 2,87%, Бельгії – 2,45%, Франції – 2,23%; меншою – у Кіпрі, Румунії, Латвії та Мальті (від 0,46% до 0,77%) [5, с. 3].

Вказане вище свідчить про те, що вимогою сьогодення є необхідність приділяти посилену увагу саме інноваційному розвитку в Україні за всіма сферами життєдіяльності, якщо ми хочемо підвищити її конкурентоспроможність, імідж та рейтинг у світовому масштабі, увійти в європейську спільноту та бути її гідним членом.

У цивілізованому світі очевидним є те, що пріоритетність розвитку інформаційної моделі розвитку зумовила підвищення попиту на фахівців із високим рівнем мобільності, креативності, інноваційності, адаптивності в умовах посилення наукоємності, поширення інформаційних технологій; посилення

ролі безперервної освіти; впровадження інноваційних технологій надання освітніх послуг; здійснення соціальних реформ для розвитку високотехнологічних інституцій та культури; активізації процесу ефективного перерозподілу функцій між державними та недержавними інституціями; розвитку публічно-приватного партнерства; поширення соціальної відповідальності бізнесу; розвитку інноваційних засад соціально-трудових відносин [1, с. 88].

Соціально-трудові відносини – це взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя на основі соціального партнерства, забезпечення досягнення цілей підприємства, матеріального добробуту та розвитку його працівників, економічної безпеки та гарантії зайнятості. У реальному житті соціальне партнерство є альтернативою всілякій диктатурі (держави, класу, особистості) і цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях.

Партнерський тип соціально-трудових відносин, який передбачає відносну рівність та самостійність сторін в межах чинного законодавства, залишається для сучасної України бажаним майбутнім. Протилежність інтересів найманих працівників та роботодавців вносить у соціально-трудові відносини значний потенціал конфліктності.

Найбільш важливими і проблемними аспектами соціально-трудових відносин є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника у прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва тощо.

Однією з найболючіших проблем соціально-трудових відносин є низький рівень оплати праці найманих працівників. За даними Державної служби статистики, в 2016 р. середня нарахована заробітна плата в Україні становила 5183 грн. Мала місце значна регіональна та галузева диференціація в оплаті праці. Зокрема, у 2016 р. найвищою вона була в авіаційному транспорті – 24 688 грн., у фінансовій та страховій діяльності – 10 227 грн., тоді як в освіті – 3769 грн., охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 3400 грн. У контексті формування матеріальної мотивації працівників інноваційної сфери варто відзначити, що середньомісячна заробітна плата працівників, які займалися науковими дослідженнями

та розробками, у 2016 р. становила 6119 грн., що на 18% більше за середній рівень заробітної плати в країні, проте вчетверо менше за найвищий її рівень у країні [6].

Знижує мотивованість і трудову активність працівників заборгованість із виплати заробітної плати. Станом на кінець 2016 р. заборгованість становила майже 1 млрд 791 млн грн. [6].

Суттєво погіршують матеріальне становище працівників практика застосування вимушеної неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня (тижня), відпустки без збереження заробітної плати. Так, у 2016 р. чисельність працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з 2015 р. збільшилась у понад 2 рази і становила 163,6 тис. працівників. Більше половини таких працівників зайняті у промисловості (85,7 тис. осіб), 8,6% – у сільському, лісовому та рибному господарстві (14 тис. осіб), ще 7% – у будівництві (11,7 тис. осіб) та на підприємствах із наукових досліджень та розробок (11,4 тис. осіб). Чисельність працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у 2016 р. становила 464,2 тис. осіб, із них дві третини – це працівники промисловості (310,4 тис. осіб). Загалом у такому режимі на підприємствах з наукових досліджень та розробок працював кожен п'ятий [7].

Серед загальних проблем соціально-трудових відносин науковці виділяють граничну неузгодженість і суперечливість забезпеченості інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин; неефективність і застарілість нормативної бази, інститутів і атрибутів соціального партнерства, формальність соціального діалогу; соціальну нерівноцінність партнерів; домінування латентних норм і практик; деформацію норм трудової поведінки; нерозвиненість соціальної відповідальності бізнесу, зниження рівня соціальної захищеності найманих працівників [2].

Окрім того, що невіршені проблеми соціально-трудових відносин негативно позначаються на рівні та якості життя населення України, вони знижують імідж України у світовому масштабі та її місце у багатьох рейтингах. Так, за опублікованим Всесвітнім економічним форумом Індексом глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 (*The Global Competitiveness Index*), Україна посіла 85 місце серед 138 країн світу, втративши за рік шість позицій (у попередньому рейтингу займала 79 позицію) [8]. За показником «Ефективність ринку праці» Укра-

їна посіла 73 місце зі 138 країн світу, таке ж місце відведене Україні і за показником «Інновації та фактори вдосконалення». Цікавою видається оцінка України за основними складниками «Ефективності ринку праці»: здатність України утримувати таланти – 114 місце. Це логічно корелюється з рейтингом України за показником «Технологічна готовність»: наявність новітніх технологій – 96 місце, освоєння технологій на рівні фірм – 100 місце. Водночас відзначається покращення здатності України до інновацій (з 82 місця у 2015-2016 рр. до 52 у 2016-2017 рр.), а також наявність учених та інженерів (з 48 місця у 2015-2016 рр. до 29 у 2016-2017 рр.). Таким чином, конкурентоспроможність України залежить від багатьох чинників, проте величезний її потенціал лежить у площині активізації інноваційного розвитку та модернізації соціально-трудова відносин.

Певні кроки для подолання зазначених проблем вже робляться. Так, до основних пріоритетів реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» у межах вектору розвитку серед інших належить реформа сфери трудових відносин [9].

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що найбільш важливими та дієвими механізмами забезпечення модернізації економіки та соціально-трудова відносин у сучасних умовах є налагодження ефективної співпраці бізнесу та науки; створення умов для забезпечення взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками; стимулювання розвитку публічно-приватного партнерства; удосконалення механізмів державного фінансування.

Налагодженню співпраці бізнесу та науки сприятимуть такі інструменти, як визначення пріоритетних напрямів розвитку, впровадження як власних винаходів, нових технологій, так і іноземних, залучення держави до фінансування фундаментальних проектів.

Стратегічного значення повинна набути така політика функціонування бізнесу, яка передбачає використання сучасних технологій під час виробництва продукції, конкурентоздатної на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Із позиції забезпечення конструктивної взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками більш дієвим є застосування таких інструментів, як мотивація працівників загалом та до розроблення і впровадження інновацій зокрема, підвищення ефективності системи підготовки кадрів. Останнє зумовлене тим, що трансформаційні процеси, які відбуваються у ринково орієнтованій економіці України, визначають кардинальні зміни

у рівні кваліфікаційних вимог роботодавців, що передбачають необхідність забезпечення відповідності рівнів кваліфікації працівників вимогам сучасної технології. Сьогодні з боку роботодавців посилюються вимоги як до професійно-кваліфікаційних характеристик, так і до особистісних якостей працівників, таких як здатність до саморозвитку тощо.

Визначальною у соціально-трудова відносинах є роль держави, яка пов'язана з виконанням законодавчої, правозахисної, регулюючої функцій. Держава має бути зацікавлена в рівноправному партнерстві соціально активних і найманих працівників та роботодавців у досягненні соціальної злагоди і зниження рівня конфліктності у трудових відносинах, що повинно забезпечуватися прийняттям відповідних законодавчих актів, які перешкоджають дискримінації.

Вимогою сьогодення є формування в українському суспільстві соціальної відповідальності. Особливо важливою є соціальна відповідальність бізнесу, у межах якого необхідно формувати відповідального виробника та відповідального роботодавця. Модернізації соціально-трудова відносин сприятиме та компанія, той роботодавець, який діє згідно з нормами трудового права (найчастіше перевищує їх, даючи працівникам додаткові соціальні блага), дбає про умови праці та соціальний добробут своїх працівників [10, с. 61]. Соціальна відповідальність виникає на основі соціальних норм і повинна реалізовуватись як через форми соціального контролю (громадська думка, статут, закон), так і через розуміння громадськими суб'єктами своєї суспільної ролі та обов'язків. Обов'язковим атрибутом соціальної відповідальності має стати механізм зворотного зв'язку у відносинах партнерів сфери зайнятості [10, с. 144]. Із цією метою необхідно створити умови для реалізації Стратегії розвитку соціальної відповідальності бізнесу, що сприятиме гармонізації соціально-трудова відносин; розробити Кодекс честі добропорядного роботодавця України; соціальний паспорт підприємств [2].

Висновки з цього дослідження. Таким чином, держава має зорієнтувати вектор руху на виправлення дефектів чинної соціально-економічної моделі та забезпечення випереджального розвитку. З огляду на інтенсивність поширення глобалізації, вбудовування національної економіки в глобальні економічні відносини, активізація власної діяльності із продукування та впровадження інновацій, використання ідей, технологій і знань, накопичених в інших краї-

нах світу, є необхідним сценарієм національного розвитку. Побудова адекватних сучасним вимогам соціально-трудова відносин забез-

печуватиме надійний фундамент інноваційного розвитку національної економіки, конкурентні її переваги у майбутньому.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Лісогор Л.С. Формування інноваційної зайнятості в умовах модернізації економіки та трансформації суспільних відносин / Л.С. Лісогор // Економіка і організація управління. – 2016. – № 3(23). – С. 82-90.
2. Терон І.В. Модернізація соціально-трудова відносин: інновації, ризики, напрями, механізми / І.В. Терон [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4595/Teron_Modernizatsiya_sotsial'no-trudovykh.pdf
3. Наукова та інноваційна діяльність України, 2015 рік Державна служба статистики України Київ, 2016. – 257 с.
4. Україна в цифрах 2016. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Здійснення наукових досліджень і розробок у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Оплата праці та соціально-трудова відносини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Ринок праці у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>
9. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
10. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.