

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ГІДНОЇ ПРАЦІ: РЕАЛІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ¹

© 2017 ГЕРАСИМЕНКО О. О.

УДК 331.42:005.332.4

Герасименко О. О.

Конкурентоспроможність робочих місць як передумова гідної праці: реалії економіки України

Метою статті є теоретико-прикладне обґрунтування конкурентоспроможності робочих місць як дефініції та компоненти забезпечення гідної праці. Наведено авторське трактування поняття «конкурентоспроможність робочих місць» та ознаки її прояву для різних сторін соціально-трудових відносин. Викладено пропозиції щодо вдосконалення методичної конструкції атестації робочих місць в контексті визначення складових їх конкурентоспроможності. Обґрунтовано необхідність реалізації низки заходів щодо створення нових високотехнологічних робочих місць і модернізації діючих з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. Наведено результати аналізу часткових показників конкурентоспроможності робочих місць в економіці України за 2006–2015 рр. Доведено, що в умовах входження України до європростору домінують в підвищенні конкурентоспроможності робочих місць є модернізація наявних робочих місць і доведення їх до рівня високотехнологічних і високопродуктивних. Зазначено, що теоретико-методичну основу для оцінювання рівня конкурентоспроможності робочих місць і визначення напрямів його підвищення формують концепт гідної праці та виокремлені на його основі індикатори дефіциту гідної праці.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, гідна праця, робоче місце, конкурентоспроможність, атестація робочих місць.

Табл.: 1. **Бібл.:** 13.

Герасименко Оксана Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

E-mail: gerasimenko_o_o@ukr.net

УДК 331.42:005.332.4

UDC 331.42:005.332.4

Герасименко О. А. Конкурентоспособность рабочих мест как предпосылка достойного труда: реалии экономики Украины

Целью статьи является теоретико-прикладное обоснование конкурентоспособности рабочих мест как дефиниции и компоненты обеспечения достойного труда. Приведены авторская трактовка понятия «конкурентоспособность рабочих мест» и признаки ее проявления для разных сторон социально-трудовых отношений. Изложены предложения по совершенствованию методической конструкции аттестации рабочих мест в контексте определения составляющих их конкурентоспособности. Обоснована необходимость реализации ряда мероприятий по созданию новых высокотехнологичных рабочих мест и модернизации действующих с целью доведения их уровня до конкурентоспособного. Приведены результаты анализа частных показателей конкурентоспособности рабочих мест в экономике Украины за 2006–2015 гг. Доказано, что в условиях вхождения Украины в европространство доминантой в повышении конкурентоспособности рабочих мест являются модернизация существующих рабочих мест и доведение их до уровня высокотехнологичных и высокопроизводительных. Отмечено, что теоретико-методическую основу для оценки уровня конкурентоспособности рабочих мест и определения направлений его повышения формируют концепт достойного труда и выделенные на его основе индикаторы дефицита достойного труда.

Ключевые слова: социально-трудова сфера, достойный труд, рабочее место, конкурентоспособность, аттестация рабочих мест.

Табл.: 1. **Библ.:** 13.

Herasyenko O. O. Competitiveness of Workplaces as a Prerequisite for Decent Work: Realities of the Ukrainian Economy

The aim of the article is the theoretical and applied substantiation of competitiveness of workplaces as a defining feature and component for provision of decent work. The author's interpretation of the concept «competitiveness of workplaces» and signs of its manifestation in different aspects of social and labor relations are given. Suggestions for improving the methodological structure of the certification of workplaces in the context of determining the components of their competitiveness are outlined. The necessity of implementing a number of measures to create new high-tech workplaces and modernize the existing ones with the aim of bringing their level to the competitive one is justified. The results of analyzing individual indicators of competitiveness of workplaces in the economy of Ukraine for 2006-2015 are presented. It is proved that under conditions of the entry of Ukraine into the European space, the dominant factor in increasing the competitiveness of workplaces is the modernization of the existing ones and bringing them to the level of high-tech and high-performance ones. It is noted that the theoretical and methodological basis for assessing the level of competitiveness of workplaces and determining the directions for its improvement is formed by the concept of decent work and the indicators of decent work deficit that are singled out on its basis.

Keywords: social and labor sphere, decent work, workplace, competitiveness, attestation of workplaces.

Tbl.: 1. **Bibl.:** 13.

¹ Дослідження виконано в межах фундаментальної науково-дослідної роботи «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України» (номер державної реєстрації 0115U002367, тема № 911)

Герасименко Оксана Александровна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки труда, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

E-mail: gerasimenko_o_o@ukr.net

Herasyenko Oksana O. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03068, Ukraine)

E-mail: gerasimenko_o_o@ukr.net

Вступ. В умовах посилення глобальної конкуренції трансформація соціально-трудової сфери України супроводжується появою нових аномалій на ринку праці, створенням нових можливостей і виникненням нових загроз для ефективної зайнятості, а фактором посилення позитивної соціально-економічної динаміки стає конкурентний соціально-трудовий розвиток.

В підтвердження актуальності досліджуваної проблематики слід зазначити, що в доповіді Світового банку «Конкурентоспроможність та робочі місця в галузі (2017)» зроблено акцент на тому, що конкурентоспроможні робочі місця є ключем до економічного розвитку. При цьому незалежна оцінка експертної групи Світового банку базується на визначенні конкурентоспроможності як стійкої здатності фірм і галузі до завоювання нової частки та розширення наявного сегмента ринку за рахунок підвищення продуктивності праці. Праця ж оцінюється за характеристиками зайнятості, які впливають на добробут працівників [13].

Як свідчать дані Всесвітнього економічного форуму, Україна продовжує втрачати позиції в рейтингу конкурентоспроможності. За Індексом глобальної конкурентоспроможності 2016–2017 рр. (*The Global Competitiveness Index*), Україна посіла 85-те місце серед 138 країн світу, втративши за два роки дев'ять позицій (у рейтингу 2014–2015 рр. займала 76-ту позицію). При цьому за параметром «ефективність ринку праці» Україна перемістилась з 80-ї позиції у 2014–2015 рр. на 73-тю у 2016–2017 рр., втративши 56-ту позицію за 2015–2016 рр. [6].

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Конкуренція, що пронизує соціально-трудові відносини в усій їх масштабності й ієрархії, додає потужного імпульсу процесам формування та реалізації людського капіталу як стратегічного ресурсу. Немає сумніву, що конкурентоспроможність робочих місць відіграє роль одного з чинників конкурентоспроможності підприємства та економіки в цілому як на національному, так і на міжнародному рівні. Тому перед науковими й урядовими інституціями постає завдання щодо розроблення та запровадження на різних рівнях (макро-, мезо-, мікро-) теоретико-методичної конструкції конкурентоспроможності робочих місць, застосування якої дозволило б проводити рейтингування за суб'єктною ознакою та визначати на цій основі стратегічні напрями підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць як вагомої компоненти іміджу роботодавця та чинника конкурентоспроможності економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Конкурентоспроможність як багатоаспектна економічна категорія масштабно та глибоко досліджується науковцями та практиками на різних рівнях – глобальному, національному, регіональному, корпоративному, індивідуальному; аналізується під кутом зору різних об'єктів – країни, сфери

економічної діяльності чи галузі промисловості, регіону, підприємства, працівника, продукції, послуг.

Теоретико-прикладні засади конкуренції як ринкового явища, наукові підходи до оцінювання конкурентоспроможності підприємств та обґрунтування механізму її забезпечення відображено в наукових працях зарубіжних учених – І. Ансоффа, К. Вікселя, Ф. Едجوурта, Ф. Котлера, Дж. Кейнса, А. Лернера К. Маркса, Дж. С. Мілля, М. Портера, Д. Рікардо, Дж. Робінсон, А. Сміта, А. Томпсона, Й. Шумпетера. Різновекторні питання міжнародної конкурентоспроможності та конкурентоспроможності України в глобальному вимірі досліджують такі вітчизняні науковці, як Антонюк Л., Горник В., Дергачова В., Пахомов С., Ходжаян А., Шнипко О. та ін.; багатоплановим аспектам конкурентоспроможності підприємств різних галузей присвячено роботи таких українських вчених, як Анісімова О., Артеменко В., Дикань О., Драган О., Євчук Л., Йохна М., Іванов Ю., Ільїн В., Коваленко Н., Лезега Д., Павлова В., Піддубна Л., Яців І. та ін.

Проте слід визнати, що в сучасному науковому середовищі й інституціональному просторі немає чіткого, однозначного та беззаперечного як трактування дефініції, так і методичного доробку щодо визначення, а також прикладних рекомендацій щодо підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць. Зокрема, в наукових публікаціях за авторством Шевченко Л. конкурентоспроможність робочих місць ототожнюється з якістю, а її оцінювання на мікрорівні пропонується проводити з використанням низки показників, які не мають спільного формату виміру [10, с. 99].

Єдиним методико-правовим інструментарієм оцінювання робочих місць у теперішній час є атестація за умовами праці як складова в системі охорони праці. Інституціональними рамками проведення атестації робочих місць слугують Постанова Кабінету Міністрів від 01.08.1992 № 442 «Про порядок атестації робочих місць за умовами праці» [7] та «Методичні рекомендації про проведення атестації робочих місць за умовами праці» [5]. Головна прогалина нормативно-правового забезпечення атестації робочих місць – відсутність директиви обов'язкового періодичного проведення атестації робочих місць на підприємствах всіх форм власності незалежно від виду економічної діяльності, що обмежує сферу використання отриманої інформації.

Постановка завдання. В наукових публікаціях за участю автора доведено, що низький рівень конкурентоспроможності робочих місць – одна з причин дефіциту гідної праці як в глобальних масштабах [3], так і на національному рівні [12]. Метою статті, що пропонується до уваги потенційних читачів, є теоретико-прикладне обґрунтування конкурентоспроможності робочих місць як дефініції та чинника забезпечення гідної праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дефініцію «конкурентоспроможність робочих місць» автором пропонується розглядати як інтегральну характеристику фізичних, інтелектуальних, економічних, соціальних та організаційних аспектів праці, що створюють переваги для суб'єктів соціально-трудових відносин у конкурентному середовищі докладання праці та забезпечують ефективну трудову діяльність, спрямовану на продукування благ, які користуються попитом у споживачів. Для найманих працівників (як потенційних, так і наявних) конкурентоспроможність робочих місць пов'язується з помірно важкістю та напруженістю праці, зі змістовним насиченням трудових процесів творчо-інтелектуальною компонентою, з гідним і справедливим трудовим доходом і належною нематеріальною винагородою за працю, з можливостями гармонійного професійного розвитку та кар'єрного зростання, з гарантіями соціальної захищеності, з дотриманням санітарно-гігієнічних умов праці, зі сприятливими режимами праці та відпочинку, що в кінцевому підсумку забезпечує втілення ознак гідної праці. Для роботодавців конкурентоспроможність робочих місць як симбіоз факторів турбулентного зовнішнього та внутрішнього середовища означатиме можливість залучення та утримання висококомпетентних працівників, накопичення потужного людського капіталу, виготовлення і реалізації конкурентоспроможної продукції (надання конкурентоспроможних послуг) на основі його ефективного використання, що забезпечить передумови для збалансованого соціально-економічного розвитку. Для держави конкурентоспроможність робочих місць насамперед забезпечується високим техніко-технологічним та організаційно-економічним рівнем розвитку продуктивних сил країни та виступатиме потужним гарантом сильної позиції в міжнародному поділі праці [2, с. 163]. Викладений концепт може слугувати теоретичною основою розроблення методичних рекомендацій щодо оцінювання конкурентоспроможності робочих місць як альтернативи атестації, за результатами якої здійснюється розроблення заходів із покращення умов праці, створюється інформаційна база для оцінювання ризиків втрати здоров'я, визначається право працівників на компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Згідно з положеннями нормативно-правових актів, що регламентують порядок атестації робочих місць, передбачено обов'язок роботодавця щодо її проведення у випадку застосування на підприємстві технологічного процесу та використання обладнання, сировини, матеріалів, що є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому. Законодавством встановлено перелік професій з небезпечними або шкідливими умовами праці. Зокрема, такий перелік міститься у списках виробництв, професій та посад, що дають право на пільги при отриманні пенсії за віком; переліки робіт, на яких встановлюється підвищена оплата праці та скорочена тривалість робочого тижня; список виробництв, робіт, професій та посад, робота на яких дає право на додаткову відпустку та ін.

На глибоке переконання автора, в методичній конструкції атестації робочих місць із метою визначення складових рівня їх конкурентоспроможності слід відійти

від обмеженого формату діагностики лише умов праці та закласти блоки техніко-технологічних, організаційно-економічних, фізіо-психологічних показників, умов праці та техніки безпеки, що дозволить об'єктивно визначити необхідність ліквідації неатестованих і напрями раціоналізації умовно атестованих діючих робочих місць. На основі інформації, отриманої за результатами атестації робочих місць, є можливість виявити недоліки в організації праці, властиві типовим робочим місцям, та «вузькі місця» за напрямками використання нетипових робочих місць. Вироблення рішень щодо подальшого використання робочих місць повинно бути спрямоване на забезпечення оптимального поєднання людського ресурсу з іншими компонентами трудового процесу (предметами та засобами праці, технологією діяльності, організацією праці) з метою досягнення показників гідної праці.

Для формування сильних позицій щодо конкурентоспроможності робочих місць на макро- й мезорівнях їх кількість і якість мають бути обґрунтованими з точки зору економічної, соціальної та організаційної ефективності відповідно до оптимальної потреби в них і практично забезпеченими на кожному етапі трансформації економіки. В іншому випадку, особливо за структурних зрушень, виникає або дефіцит робочих місць і, як наслідок, – безробіття з усіма його негативними проявами, або їх надлишок, за якого виробничий і соціально-економічний потенціал використовуються не повною мірою.

В період становлення нової економіки, коли відбувається секторальна та галузева перебудова, виникають закономірні зміни у структурі робочих місць. Еклектичність вітчизняної економіки як поєднання різних технологічних укладів з притаманними їм специфічними системами організації праці зумовлює необхідність реалізації низки заходів щодо створення нових високотехнологічних робочих місць і модернізації діючих з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. В економіці України домінують низькотехнологічні робочі місця, які не забезпечують належного розвитку та реалізації потенціалу інтелектуального людського ресурсу, що призводить до формування дефіциту гідної праці. Зокрема, близько 60 % обсягу промислової продукції України припадає на III технологічний уклад, 38 % – на IV уклад. Вищі технологічні уклади – V та VI – складають близько 4 %, при цьому VI уклад, який визначає перспективи високотехнологічного розвитку в майбутньому, в Україні практично відсутній (менше 0,1 %) [4]. У високорозвинених країнах світу галузі V та VI технологічних укладів, які є ядром економіки, забезпечують зростання ВВП, створення нових робочих місць, збільшення масштабів експортного потенціалу, скорочення витрат, сприяючи якісній трансформації суспільства. Потенціал України у сфері високих технологій стрімко скорочується: частка наукоємного експорту у 2015 р. склала 15 % від загального експорту товарів. Протягом 2005–2015 рр. в Україні експорт високотехнологічних товарів досяг рівня 5 % від промислового, тоді як Китаю за цей же проміжок часу вдалось збільшити цей показник більш ніж у два рази – від 13 % до 27 % [11].

Переорієнтація української економіки на сучасні технологічні уклади відбувається з великим запізнен-

ням. В цілому відставання від світового рівня техніко-технологічного розвитку вітчизняної економіки становить 2–3 покоління, що вимагає кардинальної реструктуризації робочих місць. Слід підкреслити: до сьогодні

зберігаються тенденції зниження ефективності функціонування наявних робочих місць, що призводить до наростання дефіциту гідної праці за різними його компонентами (табл. 1).

Таблиця 1

Часткові показники конкурентоспроможності робочих місць в економіці України за 2006–2015 рр. *

Індикатори та показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Питома вага чисельності населення, зайнятого у формальному секторі економіки, в чисельності зайнятого населення, %	77,7	77,7	78,2	77,9	75,8	75,5	75,9	75,1	74,9	73,8
Питома вага чисельності штатних працівників у чисельності зайнятого населення, %	55,2	54,6	54,3	52,8	53,5	52,4	52,6	50,3	49,6	49,0
Питома вага зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості в загальній чисельності зайнятих в економіці**, %	0,68	0,68	0,66	0,65	0,64	0,63
Питома вага зайнятих в інноваційній сфері в загальній чисельності зайнятих в економіці***, %	1,64	1,60	1,53	1,45	1,43	1,44
Питома вага працівників у сфері нестандартної зайнятості в загальній чисельності зайнятих в економіці****, %	27,69	26,95	29,69	35,04	35,29	31,73	30,26	31,01	31,91	32,50
Ступінь зносу основних засобів, %	51,5	52,6	61,2	60,0	74,9	75,9	76,7	77,3	83,5	...
Введення в дію нових основних засобів (у фактичних цінах), млн грн	82333	127453	149635	111345	122572	147939	190965	165769	126162	...
Питома вага інвестицій у машини, обладнання та інвентар, %	29,2	28,2	29,3	30,2	31,4	30,9
Питома вага інвестицій у програмне забезпечення та бази даних, %	1,5	1,3	1,2	1,3	1,5	1,8
Питома вага зайнятого населення з повною вищою освітою в загальній чисельності зайнятого населення, %	22,5	23,2	23,8	25,4	26,2	27,1	28,0	28,0	31,3	32,1
Питома вага безробітного населення з повною вищою освітою в загальній чисельності безробітного населення, %	14,1	16,6	15,2	18,9	21,8	22,7	26,4	25,6	25,8	26,9
Рівень зайнятості серед населення, що має повну вищу освіту, %	76,8	76,4	76,1	74,0	73,8	73,4	73,2	73,4	72,1	71,9

Примітка:

*Складено за даними Держстату України

**За статистичними даними по галузях виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництва електричного устаткування

***За статистичними даними високотехнологічних галузей промисловості, наукової та науково-технічної діяльності (зокрема підприємницького сектора) та сфери досліджень і розробок

****За сумарною чисельністю населення, зайнятого в неформальному секторі економіки; осіб, які працювали за договорами цивільно-правового характеру; працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати; працюючих, які працювали неповний робочий день (тиждень); сезонних працівників

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Середньомісячна заробітна плата в економіці України, грн	1041	1351	1806	1906	2239	2633	3026	3282	3480	4195
Темпи зростання середньомісячної заробітної плати в економіці України, %	-	129,78	133,68	105,54	117,47	117,60	114,93	108,46	106,03	120,55
Середньомісячна заробітна плата в економіці України в доларовому еквіваленті, дол. США	206,1	267,5	342,9	238,9	282,2	330,5	378,5	408,5	292,7	174,8
Чисельність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної, тис. осіб	879,7	640,5	825,7	882,8	791,5	603,6	557,4	517,4	351,7	221,5
Частка штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної, у середньообліковій чисельності штатних працівників, %	7,7	5,6	7,2	8,3	7,7	6,0	5,5	5,3	3,9	2,7
Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників, % до попереднього року	129,2	129,7	133,7	105,5	120,0	117,6	114,9	107,9	106,0	120,5
Індекс середньомісячної реальної заробітної плати штатних працівників, % до попереднього року	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	79,8
Чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, осіб	1420,9	1512,1	1410,8	1309,4	1300,7	13,3	1198,5	1186,7	1075,7	1040,5
Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до середньооблікової чисельності штатних працівників	12,43	13,25	12,39	12,29	12,67	0,13	11,84	12,21	12,01	12,90

Дані табл. 1 переконливо засвідчують мізерну частку зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості та в інноваційній сфері економіки України, помітне згорання масштабів зайнятості у формальному секторі, зменшення питомої ваги чисельності штатних працівників у чисельності зайнятого населення. Викликає занепокоєння ступінь зносу основних фондів, зменшення масштабів введення в дію нових основних засобів, надзвичайно низька питома вага інвестицій у програмне забезпечення та бази даних, значна частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Насторожливим є факт частки зайнятого населення з повною вищою освітою в загальній чисельності зайнятого населення та питомої ваги безробітного населення з повною вищою освітою в загальній чисельності безробітного населення. Про низьку ефективність політики оплати праці свідчать показники динаміки середньомісячної заробітної плати в економіці України в доларовому еквіваленті, зниження індексу середньомісячної реальної заробітної плати штатних працівників, наявність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної.

Вступ України до європростору стає потужним викликом у покращенні передумов для просування ідеї гідної праці шляхом реструктуризації зайнятості на основі подальшого розвитку наукомістких технологій, передусім у сфері машинобудування та ІТ-технологій. Так, одне нове робоче місце на авіабудівному чи автомобілебудівному підприємстві забезпечує працевлаштування десяти осіб у суміжних сферах економічної діяльності, а ІТ-індустрія створює в економіці України до 15 000 високооплачуваних робочих місць. Окрім того, створення 1 місця в ІТ-галузі стимулює створення 3–4 додаткових робочих місць в інших галузях економіки [8]. Отже, перспективи масштабів та рівня ефективності зайнятості як фундаментальної передумови забезпечення гідної праці залежатимуть від структури національної економіки та техніко-технологічного рівня підприємств. Однак середній термін експлуатації виробничого обладнання в промисловості України становить близько 22 років. У світовій практиці раціональні терміни зміни технологій та обладнання становлять 10–15 років, зокрема для обробної промисловості – 3–5 років. З урахуванням рівня морального старіння на сьогодні у вітчизня-

ній промисловості лише 15 % усіх робочих місць відповідають світовим стандартам. Є всі підстави стверджувати, що ситуація щодо технологічного рівня робочих місць не може не викликати занепокоєння, створюючи ризики збільшення зон і поглиблення рівня дефіциту гідної праці, руйнуючи тим самим основу зростання конкурентоспроможності національної економіки.

На переконання автора, домінантою у підвищенні конкурентоспроможності робочих місць є модернізація наявних робочих місць і доведення їх до рівня високотехнологічних і високопродуктивних, що дозволить знизити соціальну напругу на вітчизняному ринку праці. Підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць пов'язується зі змінами в бік покращення якісних характеристик наявних на ринку праці робочих місць із метою забезпечення їх привабливості для економічно активного населення. І хоча конкурентоспроможність робочого місця – характеристика інтегральна, що об'єднує низку фізичних, інтелектуальних, соціально-економічних аспектів праці, точкою відліку в її забезпеченні слід вважати змістовність праці та рівень техніко-технологічного оснащення. Всі інші компоненти конкурентоспроможності, що тісно корелюють з ознаками гідної праці, – закономірні наслідки зазначених.

Розроблення механізму підвищення конкурентоспроможності робочих місць, що включає комплекс заходів, таких як модернізація виробництва, активізація інвестиційної політики, розширення масштабів соціального партнерства, повинна здійснюватися на всіх рівнях і узгоджуватися з прогнозами соціально-економічного розвитку регіонів і країни в цілому.

Концепт гідної праці та виокремлені на його основі індикатори дефіциту гідної праці [2; 3; 12] формують теоретико-методичну основу для оцінювання рівня конкурентоспроможності робочих місць і визначення напрямів його підвищення як в національному, так і в міжнародному масштабі. Макроекономічні рамки підвищення конкурентоспроможності робочих місць визначаються активними інституційними перетвореннями та структурною перебудовою економіки під впливом сучасних тенденцій інформатизації суспільства. Зазначене завдання може бути вирішене шляхом створення законодавчої бази, правил та інститутів, що дозволятимуть людям працювати в умовах належної безпеки, при неухильному покращенні можливостей для особистого розвитку, при достатньому доході для підтримки самих себе та своїх родин. Серед мезорівневих факторів підвищення конкурентоспроможності робочих місць – гідне виробниче середовище з урахуванням територіальних особливостей та галузевої специфіки щодо рівня професійних і соціальних ризиків, надійність для працівників і динамічна ефективність роботи підприємств регіону чи сфери економічної діяльності. Для мікрорівня найбільш значущими умовами підвищення конкурентоспроможності робочих місць стає наявність можливостей працювати в умовах повної безпеки праці при стабільності зайнятості, надійності відтворення кваліфікації, гідності доходу.

В контексті підвищення конкурентоспроможності назріла об'єктивна потреба розроблення та реалізації стратегії розвитку робочих місць, спрямованої на досягнення

високої продуктивності не лише новостворених робочих місць, а й наявних, про що наголошується й іншими науковцями [1; 9]. Дієвість такої стратегії може бути забезпечена в разі «інвентаризації» діючих робочих місць, прогнозування їх трансформації в кількісному та якісному розрізі, формування механізму інвестиційної підтримки розвитку робочих місць. Оскільки переважна більшість діючих і наявних нефункціонуючих нині робочих місць в економіці України створена в радянський період, постає проблема їх адаптації до сучасних перетворень у галузевій структурі, рівня розвитку техніки та людського капіталу.

Висновки. Все викладене дає підстави стверджувати, що стратегічною позицією держави має стати скорочення низькопродуктивних робочих місць, які вичерпали свої технічні можливості щодо випуску конкурентоспроможної продукції та соціально-економічні резерви для втілення принципів гідної праці. При цьому доцільно ліквідувати надлишкові робочі місця, які не функціонують на теперішній час, а їх модернізація не виправдана за причиною відсутності попиту на продукцію, що виготовляється в їх масштабах. Інший бік такого сценарію підвищення конкурентоспроможності робочих місць – соціальна відповідальність щодо професійного майбутнього вивільнених працівників. Держава та бізнес повинні стати гарантом перспективи подальшого працевлаштування на основі підвищення кваліфікації чи перепідготовки через інституції державної служби зайнятості. Постає проблема соціальної відповідальності держави та роботодавців як суб'єктів соціально-трудоких відносин у царині підвищення конкурентоспроможності робочих місць, реалізація якої можлива за векторами вдосконалення нормативно-правової бази, що стимулюватиме розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності; розроблення довго- та середньострокових державних і галузевих програм, які забезпечать створення якісних і високотехнологічних робочих місць для збалансування попиту та пропозиції на ринку праці; модернізації діючих робочих місць на основі вдосконалення амортизаційної політики.

У змістовній композиції та динаміці розвитку національного господарства новостворені та діючі робочі місця в контексті конкурентоспроможності мають бути збалансовані за кількісними та якісними параметрами відповідно до потреб ринку, доцільними й ефективними з позицій як економічної, так і соціальної компоненти, забезпечувати для працівників можливість вибору сфери та суб'єкта докладавання праці на засадах конкуренції з подальшим створенням умов для всебічного розвитку особистості та використання трудового потенціалу підприємства (організації). Модернізація наявних робочих місць повинна забезпечити інноваційну активність підприємств у техніко-технологічному напрямі діяльності та соціально-економічні зиски задля досягнення стандартів високого рівня якості трудового життя та параметрів гідної праці.

Перспективи подальших наукових досліджень і розвідок автор пов'язує з розробленням теоретико-методичних конструкцій інтегрального індексу конкурентоспроможності робочих місць на різних рівнях, що створюватиме обґрунтовані підстави для прийняття управлінських рішень щодо реструктуризації економіки та модернізації робочих місць в контексті втілення принципів гідної праці.

Важливою науковою проблемою та актуальним прикладним завданням постає опрацювання механізмів та інструментарію підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць як компоненти теоретико-прикладного сценарію реалізації ідеї гідної праці в економіці України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандур С. І., Тараєвська Л. С. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці. *Економіка та держава*. 2006. № 1. С. 73–76.
2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізм забезпечення: монографія/за наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
3. Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 21–40.
4. Лагутін Г. В. Практичні аспекти становлення інноваційного провайдингу підприємств реального сектору економіки в контексті теорій технологічного розвитку. *Вісник Черкаського університету*. Серія: Економічні науки. 2015. № 33. С. 96–102.
5. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/metodichn-rekomendats-dlya-provedennya-atestats-rob-ochikh-m-sts-za-umovami-prats>
6. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016–2017. URL: <http://edclub.com.ua/analityka/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>
7. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>
8. Стратегія розвитку високотехнологічних галузей до 2025 року. URL: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=614089084160C20E108AD3C9137C9D53?art_id=69560&cat_id=65270&mustWords=%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8&searchPublishing=1
9. Тараєвська Л. С. Стратегія розвитку робочих місць як невід’ємна складова стратегії економічного та соціального розвитку. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. 2004. Вип. 5. С. 116–122.
10. Шевченко Л. С. Конкурентоспроможність фірми на ринку праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2007. № 1. С. 97–105.
11. Яремчук Н. Т., Грінько І. М. Аналіз зовнішньої торгівлі високотехнологічними товарами України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 6 (3). С. 171–174.
12. Kolot A., Herasymenko O. A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. *Knowledge and Performance Management*. 2017. Vol. 1. P. 5–18. DOI: [https://doi.org/10.25161/kpm.1\(1\).01](https://doi.org/10.25161/kpm.1(1).01)
13. Industry Competitiveness and Jobs. An Evaluation of World Bank Group Industry. Specific Support to Promote Industry Competitiveness and Its Implications for Jobs. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/171501476992732097/pdf/109333-WP-REVISED-PUBLIC.pdf>

REFERENCES

- Bandur, S. I., and Taraievska, L. S. «Stratehiia rozvytku robochych mistv v mekhanizmi derzhavnoho rehuliuвання natsionalnoho rynku pratsi» [Strategy of job development in the mechanism of state regulation of the national labor market]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 1 (2006): 73-76.
- Hidna pratsia: imperatyvy, ukraïnski realii, mekhanizm zabezpechennia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanism of support]. Kyiv: KNEU, 2017.
- «Industry Competitiveness and Jobs. An Evaluation of World Bank Group Industry. Specific Support to Promote Industry Competitiveness and Its Implications for Jobs» <http://documents.worldbank.org/curated/en/171501476992732097/pdf/109333-WP-REVISED-PUBLIC.pdf>
- Kolot, A., and Herasymenko, O. «A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine» *Knowledge and Performance Management*. [https://doi.org/10.25161/kpm.1\(1\).01](https://doi.org/10.25161/kpm.1(1).01)
- Kolot, A., and Herasymenko, O. «Defitsyt hidnoi pratsi yak hlobalna problema sotsialno-trudovoi sfery» [Deficiency of decent work as a global problem of the social and labor sphere]. *Mizhnarodna ekonomichna polityka*, no. 2 (2016): 21-40.
- [Legal Act of Ukraine] (1992). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>
- Lahutin, H. V. «Praktychni aspekty stanovlennia innovatsiinoho provaidynhu pidpriemstv realnoho sektoru ekonomiky v konteksti teorii tekhnolohichnoho rozvytku» [Practical aspects of the formation of innovative provisioning of enterprises of the real economy sector in the context of theories of technological development]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, no. 33 (2015): 96-102.
- «Metodychni rekomendatsii dlia provedennia atestatsii robochych mistv za umovamy pratsi» [Methodical recommendations for the certification of workplaces under working conditions]. <http://www.kadrovik.ua/content/metodichn-rekomendats-dlya-provedennya-atestats-rob-ochikh-m-sts-za-umovami-prats>
- «Pozytsiia Ukrainy v reitynhu krain svitu za indeksom hlobalnoi konkurentospromozhnosti 2016-2017» [The position of Ukraine in the world ranking according to the index of global competitiveness 2016-2017]. <http://edclub.com.ua/analityka/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>
- Shevchenko, L. S. «Konkurentospromozhnist firmy na rynku pratsi» [Competitiveness of the company in the labor market]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 1 (2007): 97-105.
- «Stratehiia rozvytku vysokotekhnolohichnykh haluzei do 2025 roku» [Strategy for the development of high-tech industries by 2025]. http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=614089084160C20E108AD3C9137C9D53?art_id=69560&cat_id=65270&mustWords=%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8&searchPublishing=1
- Taraievska, L. S. «Stratehiia rozvytku robochych mistv yak nevidiemna skladova stratehii ekonomichnoho ta sotsialnoho rozvytku» [The strategy for the development of jobs as an integral part of the strategy of economic and social development]. *Sotsialno-ekonomichni doslidzhennia v perekhidnyi period*, no. 5 (2004): 116-122.
- Yaremchuk, N. T., and Hrinko, I. M. «Analiz zovnishnyoi torhivli vysokotekhnolohichnyimi tovaramy Ukrainy» [Analysis of foreign trade of high-tech goods of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, no. 6 (3) (2016): 171-174.