

Г.В. Задорожний, д-р екон. наук
Л.О. Мельнік, канд. екон. наук
В.О. Козуб, ст. викл.

ОЦІНКА НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

Проаналізовано сучасну демографічну ситуацію та макроекономічні показники ефективності використання трудового потенціалу в Україні. Розглянуто проблеми нестачі кваліфікованої робочої сили, проведено прогностичні розрахунки розвитку подій на ринку праці України.

Проанализирована современная демографическая ситуация и макроэкономические показатели эффективности использования трудового потенциала в Украине. Рассмотрены проблемы нехватки квалифицированной рабочей силы, проведены прогностические расчеты развития событий на рынке труда Украины.

The modern demographic situation and macroeconomic efficiency factors of utilization of a labor potential in Ukraine is analyzed, problems of shortage of the qualified workforce are surveyed, prospective accounts of a development of events on a labors market of Ukraine are conducted.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасне економічне положення України вимагає максимального врахування ситуації, яка склалась на ринку праці. Адже саме відносини, які існують на цьому ринку, становлять одну з основ розвитку національної економіки, окремих її галузей та підприємств, забезпечують ефективне використання трудових ресурсів країни, вільний вступ на ринок праці продавців та покупців робочої сили. Сучасний ринок праці України характеризується значним напруженням внаслідок зниження попиту на робочу силу, падінням рівня реальної заробітної платні, зростанням чисельності вивільнених працівників, збільшенням безробіття.

Джерела і форми відтворення трудових ресурсів залежать насамперед від демографічної ситуації, що існує в Україні, а потім уже від резервів підвищення якісних характеристик трудового потенціалу, до яких належать рівень освіти, кваліфікації, прагнення до отримання нових знань протягом трудового життя та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні дослідження функціонування ринку праці вітчизняної наукової школи розпочались на початку 90-х років. У працях таких авторів, як В. Апер'ян, С. Бандура, Д. Богині, В. Брича, В. Васильченка, М. Волинського, А. Га-

льчинського, В. Герасимчука, Е. Лібанової, Л. Колешні, А. Колота, В. Онікієнка, В. Оніценка, В. Петюха, І. Франдежа, та ін. розроблені теоретичні та практичні питання формування ринку праці та окремих його елементів: дослідження різних аспектів відтворення трудового потенціалу й пов'язаних з ними суперечностей функціонування ринку праці; пошук мотиваційних важелів впливу на результати діяльності працівника тощо. Але не вирішеними залишаються проблеми, зумовлені раціональним використанням потенційних можливостей, закладених у наявних трудових ресурсах.

Мета та завдання статті. Мета дослідження полягає у розкритті особливостей та обґрунтуванні умов ефективного функціонування трудового потенціалу в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стан ринку праці в Україні залежить від надзвичайно складної демографічної ситуації, яка характеризується стійкою тенденцією до зменшення економічно активної частини населення та істотної зміни його етнічної структури. За переконаннями Е. Лібанової, практично за будь-якого варіанту демографічного розвитку Україну очікує скорочення загальної кількості населення, передусім працездатного віку [1]. Тому проблема збереження оптимальної інтенсивності праці та високого рівня економічної активності працездатного населення країни є пріоритетною серед завдань економічного розвитку.

У цілому демографічна ситуація в сучасній Україні характеризується загальним скороченням чисельності населення, зниженням тривалості життя і спадом народжуваності. За різними даними, населення України щороку скорочується в середньому на 420,8 тис. чол. [2], у тому числі внаслідок масової міграції майже на 90 тис. чол. економічно найактивнішого населення.

Згідно з даними статистики, економічно активне населення Харківської області працездатного віку у 2008 р. становило 1448,1 тис. чол. і порівняно з 2005 р., коли кількість економічно активних становила 1468,9 тис. чол., та має стійку тенденцію до зниження рівня. Поряд з тим зростає кількість економічно неактивного населення. Так, якщо в 2005 р. економічно неактивне населення працездатного віку становило 743 тис. чол., то в 2008 р. – 753,7 тис. чол. (рис. 1) [2].

Узагальнюючий показник економічної активності нації – безумовно, виробництво ВВП на душу населення. Сьогодні в Україні цей показник становить лише 20% від рівня країн-членів ЄС. За кінцевим споживанням на душу населення Україна відстає від цих країн у 6,2 рази. Для досягнення сучасного європейського рівня економіка нашої держави має зрости у 2,3-2,4 рази, а розрахований за паритетом купів-

льної спроможності приріст ВВП (при збереженні існуючих пропорцій) може забезпечити зростання його рівня до 12-13 тис. доларів США на 1 людину у 2015 р. і значно скоротити відставання від нижчого рівня умов життя людей в країнах ЄС [2].

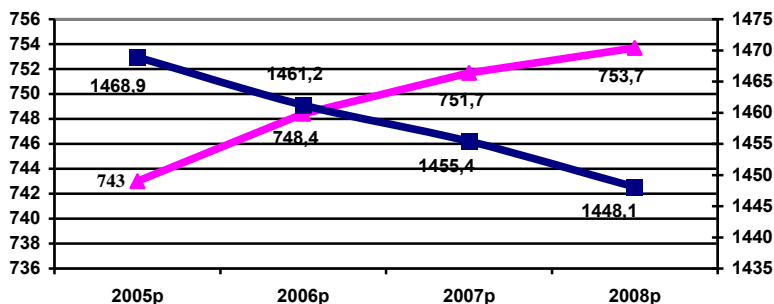


Рисунок 1 – Динаміка зміни чисельності економічно активного і неактивного населення Харківської області у 2005-2008 рр.: ■ – економічно активне населення; ♦ – економічно неактивне населення

Про вкрай низький рівень використання трудового потенціалу в Україні свідчить той факт, що наша країна за продуктивністю праці в промисловості відстає від розвинених країн світу приблизно в 4-5 разів, а в сільському господарстві – в 7-8 разів [3]. На ефективність праці дуже впливає той факт, що енергомісткість ВВП України є найвищою в Європі та за останнє десятиріччя збільшилась на 33%. Вона є у 3-5 рази більшою, ніж у промислово розвинених країнах. А це означає: на кожну одиницю промислової продукції у нас витрачається енергоресурсів у 3-5 разів більше, ніж у провідних країнах світу [3].

Важливим макроекономічним показником ефективності використання суспільної праці в Україні є її втрати через масову еміграцію частини населення за кордони країни. Так, нині за межами нашої держави перебуває близько 6 млн громадян. Дуже поширеною є тимчасова трудова міграція українських громадян на заробітки. З цієї метою щороку виїждить з України близько 2 млн чол. За експертними даними МЗС України, за кордоном нелегально перебуває понад 2 млн українських громадян [4]. Виїжджають з України переважно молоді високоосвічені громадяни. За 1998-2008 рр. за кордон виїхали понад 6 тис. кандидатів і докторів наук, 1/3 з яких віком до 40 років. Взагалі за 1998-2008 рр. за кордон емігрувало більше 80 тис. чол. з вищою освітою, майже 7 тис. чол. з незакінченою вищою та біля 122,5 тис. чол. із середньою спеціальною освітою (рис. 2) [5].

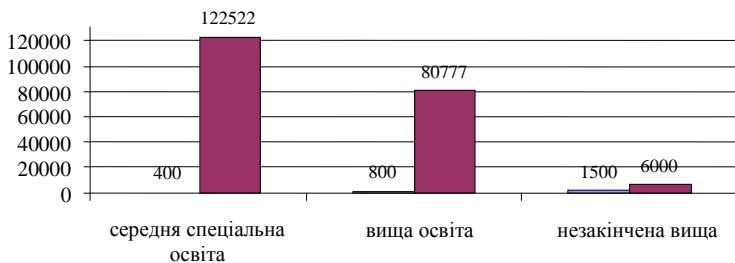


Рисунок 2 – Кількість фахівців, що емігрували за рівнем освіти, тис. чол.

Враховуючи демографічну ситуацію в країні, слід зауважити, що Україна не зможе забезпечити економічне зростання шляхом приросту чисельності зайнятих в економіці, а тому має зростати значущість якісних характеристик трудового потенціалу: рівня освіти, кваліфікації, прагнення до отримання нових знань протягом трудового життя.

У сучасних умовах професійні знання мають тенденцію до швидкого старіння. Щорічно у світовому господарстві відмирає 500 старих та виникає більш ніж 600 нових професій. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20-25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін ефективності дорівнює 5-7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес – 2-3 роки. Усе це потребує безперервного підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу, здобуття робітниками нових навичок, вмій та кваліфікації (табл. 1).

Таблиця 1 – Проблеми нестачі кваліфікованої робочої сили

№ з/п	Перелік проблем нестачі кваліфікованої робочої сили
1	Система професійно-технічної та вищої освіти через існуючі недоліки не може повністю задовольнити вимоги роботодавців до якості кваліфікованої робочої сили
2	Виник дисбаланс між попитом на фахівців (робітників) певної професії та їх пропозицією на ринку праці
3	Відсутній ефективний організаційно-економічний механізм професійного навчання кадрів на виробництві

Аналіз потреби підприємств у кваліфікованих працівниках за професійними групами показує, що, незважаючи на гостру потребу підприємств у висококваліфікованій робочій силі, залишається чітка тенде-

нція зростання попиту на найпростіші професії – на 25% в 2008 р. порівняно з 2005 р. (табл. 2) [2]. Дещо менші темпи зростання потреб підприємств у кваліфікованих кадрах.

Таблиця 2 – Потреба підприємств у працівниках за професійними групами

Професійні групи	Рік			
	2005	2006	2007	2008
Законодавці, керівники, менеджери	8,0	10,3	12,7	10,6
Професіонали	15,1	16,9	18,6	14,5
Фахівці	13,8	15,3	17,4	15,4
Технічні службовці	2,6	4,4	5,1	5,3
Працівники сфери торгівлі та послуг	7,5	9,9	12,4	14,5
Працівники с/г та рибальства	1,8	2,0	2,3	1,9
Кваліфіковані робітники з інструментом	48,8	53,6	56,0	50,7
Робітники з обслуговування устаткування	30,4	38,0	39,6	33,4
Найпростіші професії	10,8	16,1	22,5	24,2
Разом	138,8	166,5	186,6	170,5

Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить у середньому 15 років, що веде до відставання фахового рівня працівників від потреб сучасного виробництва. Для поліпшення цієї ситуації необхідно скоротити періодичність підвищення кваліфікації в декілька разів, використовуючи інноваційні підходи до системи професійного навчання кадрів на виробництві. Однією з проблем, що гальмує особистий розвиток працівників, є недостатня їх мотивація, що негативно впливає як на конкурентоспроможність окремого працівника, підприємства, так і країни в цілому (табл. 3) [2].

Таблиця 3 – Аналіз середньої заробітної платні в Україні

Рік	Зарплата	У тому числі на підприємствах			Співвідношення заробітної платні	
		приватних	державних	комунальних	із середньою по Україні	із зарплатнею по ПП
2005	376,38	377,44	491,93	249,81	130,7	1303
2006	462,27	469,20	592,49	309,09	128,2	1263
2007	589,62	620,95	739,17	386,45	125,4	–
2008	806,19	839,25	959,94	562,92	119,1	114,4

Дані табл. 3 показують, що станом на 1 січня 2008 р. середній розмір заробітної платні одного штатного працівника становив у цілому по Україні 806,19 грн. На державних підприємствах заробітна платня за відповідний період була вищою порівняно із середньою по країні на 19,1%, а порівняно з приватними – менша на 14,3%, комунальними – менша на 70%. Середня заробітна платня в Україні у 2008 р. становила 164 євро, що в кілька разів менше, ніж в інших країнах: порівняно із Словенією – в 7,39 рази (1213 євро), Угорщиною – 3,95 (648 євро), Естонією – 3,62 (594 євро), Росією – в 1,92 рази (315 євро) [3].

Така ситуація не сприяє заохоченню працівників до підвищення рівня професійної майстерності і, крім того, поглиблює кризові явища в економіці (бідність, міграцію, демографічну кризу тощо). З метою підвищення рівня мотивації працівників доцільно акцентувати увагу на реалізації таких завдань у сфері оплати праці:

- збільшити питому вагу заробітної платні в загальній структурі собівартості продукції (із середнього значення по Україні (13%) до загальноєвропейського (30%), враховуючи при цьому галузеву належність підприємств);

- довести мінімальний розмір заробітної платні до прожиткового мінімуму;

- підвищити номінальну заробітну платню до реальної вартості робочої сили;

- знизити податки на заробітну платню та відрахування з неї шляхом подолання тіньових схем оплати праці;

- встановити обов'язкові мінімальні годинні ставки оплати праці, які б виключали збідніння працюючого населення.

Досвід європейських країн (Англії, Іспанії, Ірландії, Франції) показує, що при нагромадженні одиниць кваліфікацій робітник має можливість дістати повну кваліфікацію [3], по-перше, у вільний від роботи або в зручний для нього час; по-друге, підвищується рівень мотивації до постійного вдосконалення знань. Такий досвід має бути реалізований і в Україні шляхом розробки сучасних стандартів у системі освіти, з урахуванням таких принципів: доступу до процесу навчання; переходу з однієї програми навчання на іншу після отримання офіційного визнання знань, умінь, навичок; просування від однієї програми навчання до іншої, більш високого рівня.

Оскільки ситуація на ринку праці України у найближчі десятиліття матиме істотне значення для економіки країни, прогноз в цій галузі має стати невід'ємною складовою економічної стратегії країни. Під час прогнозування потрібно враховувати структурні зрушення у попиту на ринку праці. З цієї метою слід відзначити, що у галузях, які здійснюватимуть

свою підприємницьку діяльність на новітній технологічній основі, зростання зайнятості навряд чи відбудеться. Але ті підприємства, що працюватимуть на наявній технологічній базі, збільшуватимуть чисельність зайнятих, організовуючи їхній трудовий процес на новому, якісному рівні, що надасть їм змогу збільшити продуктивність праці та на рівних конкурувати із зовнішніми і внутрішніми агентами ринку. Одним із припущень у процесі розрахунку прогнозної чисельності зайнятих в економіці України є постійне зростання продуктивності, темпи якої становлять в середньому 5% на рік.

Прогнозні розрахунки розвитку подій на ринку праці України було здійснено у двох варіантах. За умов впровадження політики помірною зростання очікується на перспективу розвиток виробництва у традиційних напрямках із помірним зростанням обсягів виробництва, що створюватиме потенційні можливості для розширення сукупного попиту на роботу силу. За таких умов навіть до періоду 2011 р. чисельність зайнятих не досягне рівня 1990 р. (рис. 3).

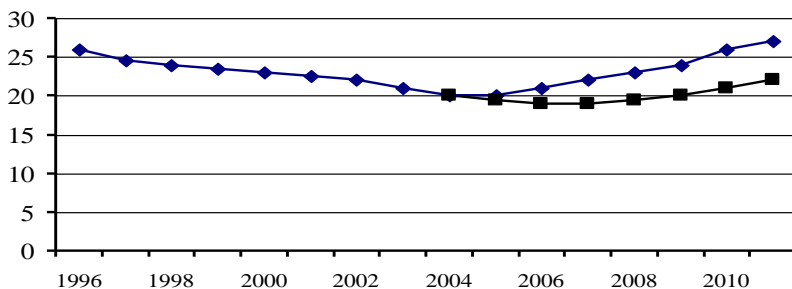


Рисунок 3 – Перспективна чисельність зайнятих в економіці України за варіантами прогнозу на період до 2011 р.: ♦ – перший варіант; ■ – другий варіант

За таких припущень загальний попит на робочу силу зменшиться, чисельність безробітних зростатиме за рахунок часткового звільнення та зменшення найму нових робітників на фазі підйому. Цей варіант – варіант економічного поживавлення без додаткових робочих місць. Тобто проблема тривалості безробіття загострюватиметься, що вимагатиме поставити в центр політики зайнятості України протидію тривалому безробіттю. У цьому зв'язку відповідно до принципів МОП в Україні слід проводити активну політику сприяння зайнятості за такими напрямками: розвиток системи нових робочих місць, збільшення потреби у робочій силі в пріоритетних галузях економіки; стимулювання особистої ініціа-

тиви, розвиток підприємництва, малого й середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць; удосконалення системи оплати праці та соціального захисту; удосконалення та оновлення системи професійної освіти в навчальних закладах та на виробництві; недопущення масового вивільнення працюючих.

За умов наявності значних темпів зростання ВВП на перспективу очікується випереджаючий розвиток економіки країни за можливого ефективного використання власних ресурсів та органічного поєднання їх із зовнішніми ресурсами. З точки зору протидії безробіттю, такий сценарій розвитку подій досить привабливий, тому що виникатимуть нові виробництва, що в свою чергу збільшуватиме обсяги попиту на висококваліфіковану робочу силу, призведе до зростання професійної мобільності.

Висновки. Ситуація на ринку праці України у найближчі десятиліття матиме істотне значення для економіки України. Практика свідчить, що під впливом науково-технологічного прогресу змінюється роль людини у трудовому процесі. Постійно зростає перелік професій, де професійні навички, рівень освіти, здатність освоювати «ноу-хау» визначають успішність підприємництва. Насамперед це характерно для тих сфер діяльності, які визначають рівень конкурентоспроможності країни на світовому ринку.

Отже, враховуючи сучасні світові тенденції, Україна має переходити до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, тобто до економіки знань, модернізації системи освіти, посилення взаємозв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг. Важливим напрямом розвитку трудового потенціалу на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України має бути реалізація ефективної концепції професійного навчання кадрів. Прогноз у цій галузі є невід'ємною складовою економічної стратегії країни.

Список літератури

1. Лібанова, Е. М. Ринок праці [Текст]: навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

2. Статистична інформація щодо основних показників соціально-економічного демографічного розвитку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.ukrstat.gov.ua>>.

3. Статистична інформація Статистичної служби Європейської комісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.europa.eu.int>>.

4. Інформація Міністерства закордонних справ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.mfa.gov.ua>>.

5. Інформація Державного комітету України у справах національностей та міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.scnm.gov.ua>>.

Отримано 30.09.2009. ХДУХТ, Харків.

© Г.В. Задорожний, Л.О. Мельнік, В.О. Козуб, 2009.