

ВПЛИВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ НА ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджено вплив кризових явищ у соціально-трудої сфері на процеси формування та використання людського капіталу в Україні за основними соціально-економічними індикаторами, визначено напрями його подолання в контексті забезпечення безперервного людського розвитку.

В статье исследовано влияние кризисных явлений в социально-трудоой сфере на процессы формирования и использования человеческого капитала в Украине по основным социально-экономическим индикаторам, определены направления его преодоления в контексте обеспечения непрерывного человеческого развития.

The impact of the crisis phenomena in the social and labor sphere on processes of formation and use of the human capital in Ukraine on the main socio and economic indicators are investigated, the directions of its overcoming in a context of ensuring continuous human development are defined in the article.

Ключові слова. Людський капітал, соціально-економічні індикатори, кризові явища, розширення можливостей людського розвитку.

Ключевые слова. Человеческий капитал, социально-экономические индикаторы, кризисные явления, расширение возможностей человеческого развития.

Key words. Human capital, socio and economic indicators, crises, empowering human development.

Вступ. Стрімкі зміни, які охоплюють практично всі сфери життя, стають у сучасних умовах джерелом нових викликів, впливають на динаміку економічних процесів, визначають нові тенденції у сфері формування та використання людського капіталу в Україні. Розвиток концепції людського капіталу перш за все був свідченням гуманізації соціально-трудої сфери. Дедалі більше увага дослідників звертається на людину, її зростаючу роль у забезпеченні стійкого економічного розвитку. Кризові явища в соціально-трудої сфері України негативно впливають на процеси формування та використання людського капіталу — не забезпечуються гідні умови праці, а рівень її оплати є значно нижчим, ніж в економічно розвинутих країнах, відбуваються процеси прекарізації, знижується рівень соціальної згуртованості працівників і відповідальності роботодавців.

Постановка завдання. Дослідження в царині людського капіталу здійснюють вітчизняні та зарубіжні вчені В. Антонюк, О. Бородіна, О. Грішнова, Н. Голікова, О. Добринін, С. Дятлов, О. Захарова, А. Колот, А. Корицький, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Марцинкевич, Л. Михайлова, Л. Сімкіна, Є. Циренова, Г. Хмелева та ін. Проте, питання комплексної оцінки впливу кризових явищ у соціально-трудої сфері на процеси формування та використання людського капіталу в Україні потребують поглибленого дослідження.

Метою статті є оцінка впливу кризових явищ у соціально-трудої сфері на процеси формування та використання людського капіталу, визначення напрямів його подолання в контексті забезпечення безперервного людського розвитку.

Результати дослідження. За Індексом людського капіталу згідно «The Human Capital Report — 2013» [14], Україна посіла 63 місце. Порівняно високі рівні в рейтингу спостерігались за блоками як «Освіта» (45 місце) та «Здоров'я і добре самопочуття» (55 місце), однак за блоками «Персонал та зайнятість» (67 місце) та «Сприятливе середовище» (96 місце) ці індикатори були нижчими за середній рівень. Це свідчить як про значні можливості зростання людського капіталу в Україні, так і про загострення впливу негативних макроекономічних тенденцій.

Кризові явища в Україні за багатьма аспектами вже набувають системного характеру, охоплюючи як політико-правову, так і соціально-економічну сферу, стримуючи економічний розвиток та ефективне використання людського капіталу.

Кризові явища в соціально-трудої сфері обумовлюють поширення таких порушень з боку роботодавців [6, с. 206]: звільнення за тенденційно оформленими підставами (неодноразове

невиконання трудових обов'язків, невідповідність компетенцій працівника наявним вимогам за результатами атестації); примушування до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату з виплатою компенсації; зміна умов трудового договору (зниження заробітної плати, скорочення витрат на створення безпечних умов праці, переукладання трудового договору з безстрокового на строковий); невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати; неповний розрахунок під час звільнення; запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають потребам переважно роботодавців; праця понад норму без оплати або компенсацій.

У контексті формування людського капіталу забезпечення гідного рівня оплати праці є одним з вирішальних чинників. Однак, середньомісячна заробітна плата в Україні є нижчою навіть у порівнянні з окремими країнами СНД (табл. 1).

Таблиця 1

СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА В КРАЇНАХ СНД У 2006—2013 РР., ДОЛ. США

Країна	Рік							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Україна	206,2	267,5	342,9	244,6	282,2	330,5	378,2	390,0
Азербайджан	166,8	251,5	334,0	370,7	413,0	461,2	502,6	524,2
Білорусь	271,5	323,4	414,3	357,3	415,4	387,4	447,8	577,9
Казахстан	323,5	428,2	506,4	457,8	526,4	613,1	515,7	715,9
Російська Федерація	391,1	531,4	693,6	592,5	698,5	806,3	785,6	900,0

Джерело: Дані Державної служби статистики України [10].

Рівень середньої заробітної плати в Україні, і відповідно, наявного доходу є низьким, тому формування людського капіталу здійснюється в складних умовах, що передусім пов'язано з недостатнім фінансуванням, за рахунок як державних, так і приватних інвестицій, нерозвиненістю необхідного інституційного забезпечення в сфері освіти, охорони здоров'я, соціально-трудовій сфері.

Крім того, нерівність в Україні в найширшому її розумінні значно вища, ніж у розвинутих країнах. Зокрема, якщо в країнах Європейського Союзу становище 10 % найзаможніших і 10% найбідніших відрізняється у 5—8 разів, то в Україні становище цих соціальних груп відрізняється у 29 разів [3, с. 249]. Отже, диференціація заробітної плати набуває загрозливого характеру і все більше не відображає реальних відмінностей між нагромадженим людським капіталом працівників.

Однак, одним з найганебніших явищ у соціально-трудовій сфері є невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати, масштаби якої зростають з посиленням кризових явищ (табл. 2).

Таблиця 2

**ДИНАМІКА ІНДИКАТОРІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ
У 2006-2013 РР. (У ПОРІВНЯНИХ ЦІНАХ 2013 Р.)**

Найменування показника	Рік							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Середньомісячна заробітна плата, грн/міс.	2114,7	2459,1	2819,4	2432,9	2544,9	2743,1	3019,9	3265
Мінімальна заробітна плата, грн/міс.	761,8	782,7	854,7	830,7	1016,2	1013,2	1102,0	1182,5
Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн/рік	15785,7	18431,5	21412,2	18345,8	21011,2	22542,8	23883,7	24796,6
Заборгованість з виплати заробітної плати, млн грн	1638,1	1217,2	1855,7	1880,5	1384,5	1018,3	891,9	808,2
Заборгованість з виплати заробітної плати, грн/особу	116,4	86,9	133,1	145,2	110,2	84,2	73,2	67,1

Джерело: Розраховано автором за даними Державної служби статистики [5, 7].

За офіційними статистичними даними заборгованість з виплати заробітної плати зменшується як в абсолютному вимірі, так і в розрахунку на одного працівника. Однак, наведені у табл. 2 показники характеризують стан виплати заробітної плати тільки офіційного зайнятого населення, в той час як кожний п'ятий зайнятий працівник здійснює свою трудову діяльність у неформальному секторі, значний розвиток якого обумовлений кризовими явищами в соціально-трудовій сфері (табл. 3).

Таблиця 3

НАСЕЛЕННЯ, ЗАЙНЯТЕ У НЕФОРМАЛЬНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ У 2006-2013 РР.

Найменування показника	Рік							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, тис. осіб	4623,3	4661,7	4563,8	4469,9	4649,2	4704,9	4651,6	4149,5
Частка населення, зайнятого у неформальному секторі економіки в загальній чисельності зайнятого населення, %	22,3	22,3	21,8	22,1	22,9	23,1	22,9	22,1
Частка зайнятих у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві; рибальстві, рибництві в населенні, яке працює у неформальному секторі, %	71,6	70,5	65,7	66	65,2	65,4	66,5	68,2

Джерело: Розраховано автором за даними Державної служби статистики [5, 7].

Більшість працівників неформального сектору економіки зайняті у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві; рибальстві, рибництві. Тобто виконують переважно просту, некваліфіковану працю, яка не потребує цілеспрямованого формування та нагромадження людського капіталу.

Вплив кризових явищ обумовлює зростання чисельності працівників, переведених на неповний робочий день, що дозволяє деякий час не звільняти працівників, однак не забезпечує продуктивної зайнятості, ефективного використання людського капіталу.

Запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають переважно потребам роботодавців, не завжди сприяє ефективному використанню людського капіталу працівників, його нагромадженню та відтворенню в довгостроковій перспективі (табл. 4).

Таблиця 4

ЧИСЕЛЬНІСТЬ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ ЗА НЕСТАНДАРТНИМИ РЕЖИМАМИ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ У 2006-2013 РР.

Найменування показника	Рік							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), тис. осіб	620,0	506,0	1206,0	2063,3	1466,8	908,9	736,8	766,3
Чисельність працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень, тис. осіб	3275,4	3428,4	3376,5	2685,5	2695,4	2764,1	2890,3	2831,6
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	11433,0	11413,0	11389,0	10653,0	10758,0	10556,0	10589,0	10360,3
Частка працівників, що переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), % до загальної чисельності	5,4	4,4	10,6	19,4	13,6	8,6	7,0	7,6

штатних працівників								
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Джерело: Розраховано автором за даними Державної служби статистики [5, 7].

На ефективність використання нагромадженого людського капіталу негативно впливають також умови праці — під впливом кризових явищ підприємства зменшують соціальні витрати, менше уваги приділяють питанням забезпечення гідних умов праці. Так, за офіційними статистичними даними кожен третій штатний працівник працює в умовах дії шкідливих виробничих факторів. Праця в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, негативно впливає на стан здоров'я працівників, обумовлюючи зростання кількості професійних захворювань, виробничий травматизм. Усе це зменшує можливості працівників для отримання доходів у майбутньому, а також не сприяє формуванню передумов для людського розвитку (табл. 5).

Слід зазначити, що на соціально-трудова сферу у світовому її вимірі мають дестабілізуючий вплив такі чинники [6, с. 209]: глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік; трансформація в бік погіршення вікової структури населення в цілому й економічно активного зокрема; лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економоцентризм; уповільнення темпів економічного зростання; зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; трансформація інституту зайнятості та різновекторність змін на ринку праці; низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудова сфери.

Таблиця 5

ДИНАМІКА ІНДИКАТОРІВ УМОВ ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ У 2009-2013 РР.

Найменування індикатора	Рік				
	2009	2010	2011	2012	2013
Частка працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %	27,8	27,8	28,9	28,9	29,5
Професійні захворювання, випадків	6046	4965	5396	5612	5861
Коефіцієнт частоти випадків профзахворювань, випадків на 100 працівників	0,047	0,040	0,045	0,046	0,048
Рівень виробничого травматизму в розрахунку на 1000 працюючих	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1
Рівень виробничого травматизму із смертельним випадком у розрахунку на 1000 працюючих	0,055	0,056	0,058	0,053	0,054

¹Примітка. При цьому враховується середньооблікова чисельність штатних працівників тільки за такими видами економічної діяльності як сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги; добувна промисловість; переробна промисловість; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; будівництво; діяльність транспорту та зв'язку.

Джерело: Розраховано автором за даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [1, 2].

На процеси формування і використання людського капіталу зазначені вище зовнішні чинники мають різновекторний, суперечливий вплив. Так, зокрема, глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік як створює нові можливості для людського розвитку (навчання та стажування в зарубіжних країнах, можливість роботи в міжнародних компаніях і працевлаштування закордоном; міжнародний трансфер знань; розвиток інформаційних і комунікаційних технологій та ін.), так і призводить до зростання вимог до працівників, загострення конкуренції на ринку праці, зміни структури зайнятості населення (зокрема, зростає частка зайнятих у сфері послуг), зміни структури попиту на робочу силу, зростання мобільності робочої сили, інтенсифікації міграційних процесів.

Уповільнення темпів економічного зростання, яке обумовлене впливом кризових явищ, негативно впливає на обсяги державних інвестицій в освіту, охорону здоров'я, соціальну сферу. Однак, зростання обсягів державних інвестицій є вкрай необхідним для забезпечення

процесів формування людського капіталу, зростання його сукупної вартості на макrorівні (табл. 6).

Таблиця 6

ДИНАМІКА ІНДИКАТОРІВ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ У 2006-2013 РР. (У ПОРІВНЯНИХ ЦІНАХ 2013 Р.), МЛН ГРН

Найменування індикаторів	Рік							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Державні витрати на фінансування освіти	68629,5	80696,6	95162,2	85231,9	90732,3	89860,7	98604,4	100110,4
Державні витрати на фінансування охорони здоров'я	40094,4	48631,7	52389,5	46672,6	50858,8	51009,2	55043,9	56567,2
Державні витрати на соціальний захист і соціальне забезпечення	84275,5	88559,4	116146,7	100692,5	118683,0	109586,3	120429,7	132735,0

Джерело: Складено автором за даними Державної служби статистики [10]

Варто відзначити, що перспективи соціально-економічного розвитку України, і навіть саме існування її як незалежної європейської держави, дедалі більше залежить від термінового вирішення актуальних соціальних завдань. Нагальні соціальні проблеми породжують різноманітні, втім числі, економічні загрози, зокрема посилення дисбалансу між основним і фінансовим капіталом, з одного боку, та людським і соціальним капіталом — з другого. Усвідомлення цих загроз спонукає пробуджувати небайдужість серед людей, здатних вплинути на вектор майбутнього розвитку, шукати ефективні шляхи соціальної взаємодії [4, с. 175].

У контексті активізації процесів формування людського капіталу, важливим є підвищення ролі держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери, удосконалення нормативно-правового регулювання та контролю за дотриманням чинного законодавства, подолання корупції на всіх рівнях.

Висновки. Таким чином, кризові явища в соціально-трудовій сфері мають значний негативний вплив на процеси формування та використання людського капіталу в Україні. Важливими напрямками вирішення проблем у соціально-трудовій сфері є покращення умов та підвищення рівня безпеки праці на підприємствах; забезпечення умов для продуктивної зайнятості; повна ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів, що відповідають реальним витратам населення на забезпечення гідного рівня життя; підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців; забезпечення гідного рівня оплати праці; вжиття заходів для зменшення неформального сектору, його виводу «з тіні»; посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства.

Література

1. Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 2012 рік. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/3015>
2. Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 2013 рік. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/4126>
3. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование. Монография. / Под научной редакцией Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К.: КНЕУ, 2013. — 466 с.
4. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. — 2013. — № 2(20). — С. 167—178.

5. Економічна активність населення України у 2012 р. Стат. збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 204 с.
6. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А.М. Колот // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — №6 (132). — С. 205—211.
7. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку / А.М. Колот. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.irbis.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/2819/1/Kolot.pdf>
8. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції (колективна монографія) / відпов. за випуск Л.М. Черенько, О.В. Макарова, за ред. Е.М.Лібанової. — У 2-х томах. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. — 436 с.
9. Праця України у 2012 році. Стат. збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 322 с.
10. Офіційний сайт Державної служби статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання: аналіт. доп. / Я.А. Жаліло, К.А. Кононенко, В.М. Яблонський [та ін.]; за заг. ред. Я.А. Жаліла. — К.: НІСД, 2014. — 132 с.
12. Статистичний бюлетень «Стан умов праці найманих працівників у 2013 році». — К.: Державна служба статистики України, 2014. — 24 с.
13. Статистичний щорічник України за 2012 рік. — К.: Видавництво «Консультант», 2013. — 552 с.
14. The Human Capital Report-2013. World Economic Forum. — [Electronic recourse]. — Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf

Стаття надійшла до редакції 25.06.2014 р.