

Причини неефективного використання трудового потенціалу України

Розглянуто основні зовнішні та внутрішні причини неефективного використання трудового потенціалу. Трудовий потенціал проаналізується як компонент структури економічного потенціалу поряд із проведеною діагностикою його внутрішніх елементів.

The article is devoted to main external and internal factors of ineffective labour potential using. Labour potential is analysed as component part of economical potential. Internal elements of its structure are characterized.

Ключові слова: трудовий потенціал, техніко-технологічний потенціал, ринковий потенціал, використання трудового потенціалу

Key words: labour potential, technical and technological potential, market potential, labour potential using

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Збереження і розвиток ресурсів праці – найвищий цільовий орієнтир руху економіки України, що визначається посиленням їхньої ролі у створенні національного багатства та виявленні духовності суспільства. Разом з тим цей найцінніший фактор економічного та соціального зростання є обмеженим, до того ж у в майбутньому його дефіцит, очевидно, збільшуватиметься. Загальне скорочення чисельності населення, погіршення стану здоров'я всіх його вікових груп, зниження кількісних та структурно-якісних характеристик зайнятості, інтенсивне старіння населення (частка осіб старше 50 років протягом останнього часу перевищила третину), значне молодіжне безробіття, потужний відтік мігрантів (за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників), нерегульованість попиту, пропозиції й ціноутворення на ринку праці – все це провокує депопуляційну в демографічному і неефективну в економічному аспекті структуру трудового потенціалу. Причини руйнівних тенденцій формування та використання ресурсів праці охоплюють широке коло явищ. Найчастіше серед них називають поширення бідності, неефективну систему професійного навчання та перепідготовки кваліфікованих кадрів, незадовільний стан медичного обслуговування, недостатність заходів щодо охорони здоров'я і праці. Значно менше уваги приділяють проблемам неефективного використання живої праці в процесах створення матеріальних та духовних благ. Проте без прориву саме в цій сфері руху трудового потенціалу, на наш погляд, неможливо закласти фундамент для кардинального подолання соціально-демографічних тенденцій його руйнації.

Виклад основного матеріалу досліджень. У фазі свого безпосереднього використання трудовий потенціал не функціонує ізольовано від інших елементів системи, органічним компонентом якої він є. Суть нашої позиції полягає у підході до трудового потенціалу як до елемента економічного потенціалу, складовими якого також є техніко-технологічний та ринковий потенціали. Цей підхід відрізняється від традиційної концепції виробничого потенціалу, оскільки враховує ключову ознаку ринкової економіки – спрямованість діяльності її суб'єктів на задоволення потреб споживачів при оптимальному використанні задіяних ресурсів праці й капіталу. Характеристиками трудового потенціалу є сукупні здатність та можливості як окремого працівника, так і економічно активного населення взагалі на всіх рівнях господарювання до участі в процесах праці. Техніко-технологічний потенціал охоплює, крім потенціалу матеріально-речових засобів виробництва, інформаційно-інноваційні ресурси, здатні, за умови возз'єднання з трудовим потенціалом, до продукування нових цінностей. Ринковий потенціал характеризується ринковим визнанням запропонованих продуктів та витрат на них, створеною клієнтською базою, часткою ринку і рівнем збуту продукції, вартістю ділових зв'язків та ділової репутації, величиною гудвілу й іміджем суб'єктів економічної діяльності. Не викликає сумнівів нагальна необхідність злагодженого, взаємопов'язаного і взаємнодоовнюючого функціонування всіх компонентів економічного потенціалу. Насправді ж ці його підсистеми змінюються з різною швидкістю, мають різноспрямовані тенденції розвитку, не задовольняють взаємні вимоги, врешті-решт, суперечать одна одній. Результатом є виражений дисонанс розвитку трудового потенціалу в системі економічного потенціалу країни, який істотно стримує й обмежує процеси його формування та реалізації.

Одна зі сторін зазначеного дисонансу – є виражена невідповідність трудового та техніко-технологічного потенціалів, закономірним проявом якої є значне відставання України від інших розвинених держав за показником продуктивності праці. Відповідно до оцінок Ялтинської Європейської Стратегії (YES), представлених на Форумі „Зона вільної торгівлі: до успіху європейського проекту України” у квітні 2008 р., Україна у 2020 р. досягне тільки 54% рівня ВВП Євросоюзу – 27 в розрахунку на одну особу [1]. Адекватним поясненням низької продуктивності праці є зношеність основних виробничих фондів, недостатність інвестицій в оновлення фізичного капіталу (їхній рівень протягом останнього десятиліття не перевищував третину від рівня 1990 р.). Вітчизняна статистика використовує єдиний показник – продуктивності живої праці, а скажімо, в американській статистиці практикують двофакторний підхід до розрахунків продуктивності капіталу і продуктивності власної праці, тобто з урахуванням відповідно амортизації капіталу та відпрацьованих людино-годин. Застарілість матеріально-технічної бази основних видів економічної діяльності в Україні (металургія, машинобудування, харчова промисловість та інші) найбільшою мірою зумовлює низьку ефективність бізнес-процесів. Заміна старого обладнання новішим здатна забезпечити зростання продуктивності праці у кілька разів. Наприклад, київське приватне підприємство з пошиття дитячого одягу використовує вишивальну машину, за допомогою якої одна вишивальниця протягом 2 – 3 годин створює малюнок на одному виробі. Партнерське китайське підприємство використовує вишивальну машину, яка за 5 хвилин створює 10 вишивок. Нездоланний розрив у продуктивності праці, точніше, капіталу, та висока ціна нової вишивальної машини (450000 євро) спонукає менеджмент київського підприємства розміщувати замовлення на пошиття виробів у Китаї, незважаючи на те, що погодинна оплата праці китайських робітниць удвічі більша, ніж в українських. Отже, обладнання вчорашнього дня робить неефективним використання навіть висококваліфікованої праці.

Іншим аспектом дисонансу розвитку трудового потенціалу в системі економічного потенціалу країни є суперечність із ринковим компонентом останнього. З розмаїття форм прояву цієї суперечності варто виділити насамперед неймовірні перекося в системі ціноутворення. І знову ж таки, починати треба не з проблем формування ціни праці, що справедливо визнаються широким загалом як українозагострені, а з наявних механізмів ціноутворення на ринках товарів та послуг, які виробляються за участю конкретних видів праці. Цього потребує, принаймні, безперечний факт похідного характеру попиту на працю (його залежності від попиту на створювану продукцію). Поточна ситуація на українських товарних ринках характерна безпрецедентним розривом оптових та розрібних цін, який замість 20 відсотків становить 200 і більше, нищі зменшуючи частку оплати праці безпосередніх виробників. Ще більше вражає прірва між закупівельними і перепродажними цінами на сільськогосподарську продукцію, що відверто знецінює працю селян та руйнує трудовий потенціал сільського населення.

Незважаючи на зростання номінальної та реальної заробітної плати в період економічного похвалення, диспропорції в ціноутворенні на ринку праці поглиблювались, особливо з нарастанням кризових явищ. Необґрунтованими є міжгалузева та міжрегіональна диференціація заробітної плати, які спонукають людей залишати галузі та регіони з низьким рівнем оплати праці і шукати робочі місця у тих галузях і регіонах, де рівень оплати праці вище. Це особливо стосується таких видів економічної діяльності, як рибальство, рибництво; сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги; охорона здоров'я і надання соціальної допомоги й освіта, де середня заробітна плата у 2008 р. становила відповідно 913, 1076, 1177 та 1448 грн. Натомість у галузі фінансової діяльності середня заробітна плата у 2008 р. дорівнювала 3747 грн., у сфері державного управління – 2581 грн., на підприємствах транспорту і зв'язку – 2207 грн.

До регіонів із найнижчим рівнем заробітної плати належать Тернопільська область, де середня заробітна плата у 2008 р. дорівнювала 1313 грн., Волинська – 1380 грн., Чернігівська – 1370 грн., Херсонська – 1375 грн області. Найвищий рівень заробітної плати був у м. Києві, де середня заробітна плата у 2008 р. становила 3074 грн., Донецькій (2015 грн.) та Дніпропетровській областях (1876 грн.) [2]. Отже, коефіцієнт міжгалузевої диференціації заробітної плати становить 4,1, міжрегіональної – 2,3, що суттєво впливає на вибір людиною робочого місця як сфери застосування своєї праці. Диференціація заробітної плати та її не виправдано низький рівень негативно позначається як на рівені добробуту населення, так і на розвитку трудового потенціалу регіонів.

Кризовий період, що розпочався наприкінці вересня 2008 року, був характерний збільшенням заборгованості зі заробітної плати, відмовою в її індексації, скороченням різноманітних

доплат та виплат. Протягом 2008 р. заборгованість працівникам економічно активних підприємств збільшилася в 3,1 раза (на 514,8 млн.грн.) і на 1 січня 2009 р. становила 760,6 млн. грн.

Високі темпи зростання суми невиплаченої заробітної плати у 2008р. спостерігалися в усіх видах економічної діяльності. Найбільший приріст заборгованості зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (279,2 млн. грн.) та будівництва (120,7 млн. грн.).

Сума боргу економічно активних підприємств збільшилась у 26 регіонах, де темпи зростання становили від 9,3% в Одеській області до 48,9 раза у м. Києві. Виняток становила Автономна Республіка Крим, де заборгованість зменшилася на 0,7%.

За станом на 1 січня 2009 р. вчасно не отримали заробітну плату 371,7 тис. осіб, що дорівнювало 3,4% від загальної кількості штатних працівників, охоплених спостереженням. А на 1 січня 2008 р. показники становили відповідно 119,4 тис. осіб та 1,1%. Кожному зі зазначених працівників не виплачено в середньому 1820 грн., що майже на рівні середньомісячної заробітної плати за 2008 р. [2].

Іншим фактором негативного впливу на використання трудового потенціалу є певна дискримінація в оплаті праці окремих категорій працівників. Це стосується насамперед гендерної та вікової нерівності. Щодо останньої, то варто вказати на так зване дисконтування заробітної плати молодих фахівців. Заробітна плата на першому робочому місці, не кажучи вже про оплату випробувального терміну, є надто низькою, що провокує молодіжне безробіття.

Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) у 2008 р. спостерігався серед молоді віком 15 – 24 роки, до того ж саме в цій групі воно зросло більше, ніж в інших (табл.1) [2].

Таблиця 1

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працевдатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2007 р.								
Все населення	6,4	12,5	6,9	5,8	5,7	4,7	0,0	6,9
жінки	6,0	12,5	7,3	5,3	6,0	3,5	-	6,7
чоловіки	6,7	12,4	6,6	6,2	5,4	5,8	0,1	7,0
міське населення	6,8	13,6	7,1	5,8	6,0	4,9	0,1	7,1
сільське населення	5,4	10,2	6,2	5,7	4,9	4,3	-	6,2
2008 р.								
Все населення	6,4	13,3	7,0	5,3	6,1	4,0	0,0	6,9
жінки	6,1	13,6	7,1	4,9	6,2	3,5	0,0	6,9
чоловіки	6,6	13,1	7,0	5,7	5,9	4,6	0,0	6,9
міське населення	6,7	14,9	7,2	5,1	6,2	3,9	0,1	7,0
сільське населення	5,7	10,3	6,6	5,8	5,7	4,2	-	6,5

Проте вимушена незайнятість саме в цій віковій групі найбільшою мірою руйнує трудові та взагалі моральні цінності людини. Професіонали – практики, які працюють в інфраструктурі ринку праці, знають, що фахівець інтенсивно формується саме у перші роки після закінчення навчального закладу. Так, перших півроку припадають на адаптацію новачка, період від половини до півтора року – період молодого спеціаліста, півтора – три роки потрібно для формування спеціаліста, три – п'ять років – період зрілого спеціаліста, п'ять- сім років – спеціаліст- «зірка». Пропуск кожного з періодів професіонального зростання може невиправно позначитися на трудовій кар'єрі та життєвій долі людини.

Нарешті, слід звернути увагу на помітні перекося в оплаті праці різної кваліфікації та різного посадового статусу, зокрема управлінської та виконавчої праці. Заробітна плата топ-менеджменту в багатьох українських компаніях та банківських установах у десять і більше разів перевищує заробітну плату виконавців. Такий розрив сприймається як соціальна несправедливість, позбавляє і надто, і низько оплачуваних працівників реальних ринкових стимулів до продуктивної діяльності.

Низька ціна праці обумовлює особливості обороту робочої сили в економіці України. Він удвічі більший серед некваліфікованих працівників, при тому, що ядро кваліфікованих працівників порівняно невелике. Більше того, йдеться переважно про холостий оборот робочої сили, оскільки, за експертними оцінками, у 50% випадків зміни робочого місця нова позиція висуває до кваліфікації нижчі вимоги, ніж попередня. Відтак, посилення мобільності робочої сили за таких умов не веде до поліпшення використання трудового потенціалу.

Аналіз причин неефективного використання трудового потенціалу має невід'ємною складовою діагностику його внутрішніх компонентів. Цілком зрозуміло, що ресурси праці не можна звести до витрат робочого часу та витрат на персонал. Структуру трудового потенціалу формують такі елементи, як здоров'я, моральність, творчість, активність (пасіонарність), організованість, освіченість, професійна компетентність. Важливою особливістю, практично непоміченою у спеціальних дослідженнях, є те, що згадані елементи або якості трудового потенціалу розвиваються нерівномірно, часто різноспрямовано. Окремими проявами цього можуть бути: втрата моральних цінностей при високому рівні професіоналізму; висока активність, але нетворче ставлення до праці; висока мотивація, але низький рівень освіти та професійної підготовки тощо. Важким випробуванням для нації стало зіткнення загальнолюдських та ринкових цінностей. Вплив останніх на формування та використання трудового потенціалу неможливо оцінити однозначно. З одного боку, значна частка економічно активного населення виявила недостатню готовність до ринкових умов. Спрацьовує ефект подвійного запізнювання: трансформація суспільної свідомості не встигає за швидкістю ринкового реформування, а швидкість формування ринкових стереотипів поведінки виявляється ще нижчою. Проте, з іншого боку, надто глибоке поринання у вирі ринкових перетворень спалювало істинні цінності людини у сфері праці.

Висновки. Інноваційний характер сучасного розвитку змінює підходи до визначення праці. Її призначенням є створення цінностей вищого порядку, ніж були спожиті у процесі діяльності. У протилежному випадку йдеться, радше, про роботу, ніж про працю. Ринкова орієнтація трудової діяльності неминуче породжує, по-перше, суперечність між її спрямуванням на споживача (створенням справжніх цінностей) та гонитвою за прибутком. По-друге, це суперечність між цілями творчої реалізації як повнішого виявлення своїх здібностей та цілями досягнення власної конкурентоспроможності. За умов тотальної ринкової орієнтації, як точно висловився Е. Фромм, успіх людини у суспільстві тільки у виняткових випадках залежить від майстерності та особистісних якостей, таких як щирість, порядність і чесність [3, с. 72]. Більшою мірою він залежить від того, наскільки вдало ця людина може конкурувати з іншими. При цьому суспільство втрачає багатьох потенційних та реальних науковців та митців, які могли б збагатити духовну і інтелектуальну скарбницю нації.

Усунення внутрішніх та зовнішніх причин неефективного використання трудового потенціалу потребує застосування комплексного підходу, з визначенням пріоритетності та узгодженості окремих заходів.

Література

1. <http://www.yes.ukraine.org/en/index.html>
2. ukrstat.gov.ua
3. *Эрих Фромм. Человек для себя. М., 1999*