

Як зазначає академік НАН України В.М. Геєць, період 2009–2010 років має стати важливим етапом подолання наслідків фінансової кризи та реалізації політики економічної стабілізації. Ключові завдання цього періоду полягають в мінімізації наслідків розгортання світової фінансової кризи для економіки України та подоланні стагфляції них та прееційних процесів заходами ефективною антикризовою економічною політикою, стабілізації та вирівнюванні економічної динаміки, а також створенні базових законодавчих основ, що забезпечують умови економічного зростання відповідно реально оцінених ресурсів та потенційних можливостей [5]. Удосконалення економічних відносин та фінансового регулювання у внутрішній та зовнішньо економічній політиці дасть змогу вийти з кризи з меншими втратами, забезпечити гідний рівень добробуту українських громадян, зберегти людський і трудовий потенціал країни, надати підстави для поширення активних інноваційних підприємливих поведінкових стратегій і працюючих, і населення країни в цілому.

### Література

1. Гнибіденко І.Ф. Фінансово-економічна криза: стан та перспективи її подолання. Ринок праці та зайнятість населення. 2009. – № 1. – С. 11–16.
2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / Амоша О.І. та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
3. Суименко Е.И., Ефременко Т.О. Номо есопотісус современной Украины. Поведенческий аспект // Монография. – К. : Институт социологии НАН Украины, 2004. – С. 17–162.
4. Головаха Є., Паніна Н. Українське суспільство 1992–2008: Соц. моніторинг. – К., 2008 – 85 с.
5. Світова криза та її можливі наслідки для економіки України у 2009 році : наук. аналіт. доп. / за ред. акад. НАН України В.М. Геєця. – К. : НАН України, ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”, Інститут демографії та соц. дослідж. НАН України, 2008. – С. 66–68.
6. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. Розпорядження КМУ від 22 липня 2009 р. № 851-р. – К. // <http://zakon.rada.gov.ua>

УДК 331.101.262

Л.П. ГУК  
ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”

## ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена аналізу якісних компонентів соціальної стабільності України, які формують пріоритетні напрями відтворення та функціонування трудового потенціалу країни в сучасних умовах. Визначені основні цілі регуляторного впливу держави для забезпечення соціальної стабільності та відтворення якісного трудового потенціалу з метою досягнення конкурентних переваг на світовому ринку праці.*

*The article is devoted the analysis of high-quality components of social stability of Ukraine, which form priority directions of recreation and functioning of labour potential of country are in modern terms. The primary purposes of the regulator influencing of the state are certain for providing of social stability and recreation of high-quality labour potential with the purpose of achievement of competitive edges in the world market of labour.*

Актуальність проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу України викликана об’єктивною необхідністю розроблення відповідного механізму шляхів і способів її розв’язання через пом’якшення наслідків соціальних перетворень. Сталася корінна якісна перебудова соціальної структури, що вже призводить до скорочення робочої сили та розбалансованості соціально-економічного середовища, ринку праці й сфери освітніх послуг, що спричиняє поширення структурного безробіття, інших негараздів у соціально-економічній сфері України. Існує необхідність з’ясувати суть цих змін, визначити тенденції, позитивні і негативні сторони і, на основі цього, знайти напрями державної політики які повинні забезпечувати необхідну соціальну стабільність як чинник відтворення трудового потенціалу, зменшення соціальної нерівності.

Збереження та поглиблення негативних ознак у відтворенні трудового потенціалу здатне загрожувати соціальній стабільності країни та формувати потужний обмежувачий чинник для суспільного розвитку в майбутньому. Збереження і розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу України – це стратегічне завдання щодо забезпечення сталого розвитку України. У світі на перший план висувається забезпечення більш повного розвитку і реалізації трудового потенціалу, забезпечення гідних умов праці та підвищення якості життя.

Питання формування, використання і розвитку здатності людей до праці піднімалися в багаточисельних наукових роботах, починаючи з В. Петті й Д. Рікардо. В Україні обґрунтування теоретичних основ формування трудового потенціалу відбувалося як за часів Радянського Союзу так і після здобуття нашою країною незалежності. У розробці теоретико-методологічних і прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким вітчизняним вченим, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, В. Ворона, В. Врублевський, О. Грішнова, А. Гриненко, М. Долішній, С. Злупко, О. Левченко, Е. Лібанова, І. Лукінов,

В. Мандибура, О. Новікова, В. Онікієнко, Н. Павловська, С. Пирожков, М. Семикіна, А. Чухно, Л. Шаульська та ін. Але окремої уваги потребує такий чинник розвитку трудового потенціалу, як соціальна стабільність. Відтворення і функціонування трудового потенціалу України останніми роками відбувається у кризових умовах за наявності соціальних та політичних протиріч у суспільстві. Зростаючі соціальні ризики (можливість соціальної нестабільності), несе руйнуючий вплив для якісних характеристик трудового потенціалу. Розглянемо деякі компоненти соціальної стабільності, які є чинниками формування трудового потенціалу країни.

Соціально-економічні перетворення 90-х років минулого століття призвели до краху радянської системи державного патерналізму, яка забезпечувала низку соціальних гарантій (йдеться про безоплатну медичну допомогу, отримання житла, гідних пенсій, дешевого громадського транспорт). Соціальна незахищеність не тільки в пенсійному, але й в молодому віці, не лише в разі безробіття, але й за наявності роботи, призводить до соціально-психологічних стресів, які спричинили непоправних втрат трудового потенціалу – зростання кількості передчасних смертей серед населення у працездатному віці. Зростання соціального ризику тісно пов'язане із знеціненням робочої сили, не виплатами заробітної плати, які особливо набули поширення у 1995–1999 рр., що поставило значну частину працюючого населення на грань фізичного виживання. Хоча в 2000–2008 рр. заборгованість із заробітної плати та соціальних виплат істотно зменшилася, повністю ліквідувати її не вдалося, а за часи фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. заборгованість із виплати заробітної плати збільшилась майже в 2,5 рази.

Економічні та соціальні чинники виявляли загострення проблем зовнішньої та внутрішньої міграції, зниження національного демографічного, інтелектуального та освітнього потенціалу. Без проведення системного аналізу тенденцій розвитку трудового потенціалу в Україні буде неможливо розробити ефективну стратегію стабільного економічного зростання та покращення добробуту населення, а найголовніше – реалізувати її заходи на практиці. Екологічні проблеми, занепад системи охорони здоров'я, погіршення таких параметрів якості життя, як умови і безпека праці й можливості повноцінного харчування, лікування, роблять свій негативний внесок у розбалансування соціальної стабільності в Україні.

Демографічні чинники безпосередньо впливають на формування кількісних ознак трудового потенціалу та опосередковано закладають підґрунтя для розвитку його якісних характеристик. Однією з основних причин, що стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу через трудову еміграцію працездатного населення, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури і в перспективі скорочення трудових ресурсів. З 1991 р. до 2009 р. населення України зменшилося з 51,6 до 46,1 млн осіб, за цей самий період середній вік населення зріс із 36,1 до 39,7 року. Середня тривалість життя чоловіків у 2007–2008 рр. становила 62,51 року. Україна має один з найнижчих у Європі показників очікуваної тривалості життя при народженні, відстаючи від країн ОЕСР на 10–15 років.

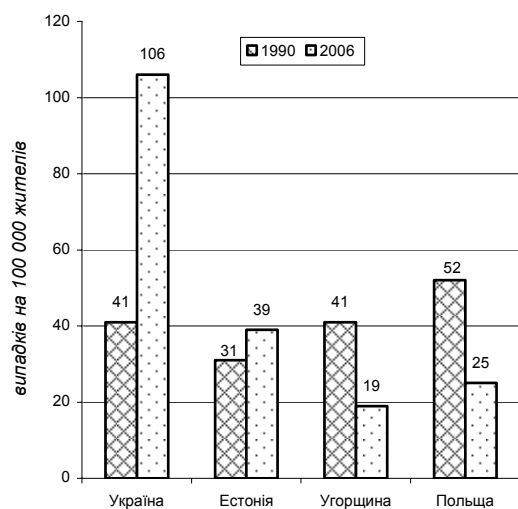


Рис. 1. Захворюваність на туберкульоз

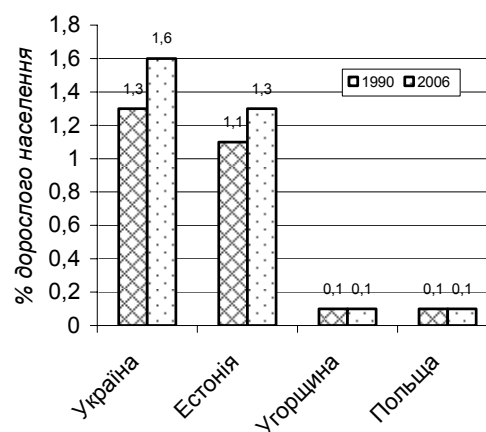


Рис. 2. Поширеність ВІЛ

Погіршення якості трудового потенціалу держави, щорічне збільшення інтенсивності процесів зовнішньої міграції працездатної частини населення в країни близького і дальнього зарубіжжя, низькі темпи відтворення населення, зростання показників старіння населення, збільшення загальної кількості пенсіонерів, щорічне погіршення показників здоров'я людей як молодших, середніх, так і старших вікових груп, низька тривалість життя, особливо чоловіків, у всіх регіонах держави – характерні явища щодо стану трудового потенціалу України. Усе це в найближчому майбутньому не просто стане основним негативним чинником на шляху економічного зростання, а переросте в широкомасштабну загрозу національним інтересам України.

У ринковій економіці змінюється підхід до формування трудового потенціалу, основний акцент переноситься на якісний його склад. На формування й збереження якості трудового потенціалу негативно впливає і стан довкілля: хоча спад виробництва привів до зменшення шкідливих викидів, проте відбулося скорочення

виділення бюджетних коштів і коштів підприємств на заходи по відтворенню природних ресурсів, охорони довкілля, почастишали випадки техногенних аварій з серйозними екологічними наслідками. Підсилюють неблагополуччя в навколишньому середовищі і наслідки аварії на ЧАЕС.

Існуюча система охорони здоров'я, низька результативність щодо охорони праці, погіршення загальної екологічної ситуації призводять до різкого погіршення стану здоров'я людей, у т.ч. працездатного віку. Найбільшими проблемами в охороні здоров'я залишаються високі темпи поширення захворюваності на туберкульоз та ВІЛ, які набули характеру пандемії. За даними ВООЗ, UNAIDS та національної статистики [1] з моменту розпаду СРСР показники України щодо захворюваності на туберкульоз помітно погіршилися, тоді як більшість пост-радянських країн, нині нових членів ЄС, досягли помітних успіхів у боротьбі з цим захворюванням (див. рис. 1, 2).

Основні причини виникнення проблеми, нерозв'язання якої може призвести до створення загрози національним інтересам у соціальній сфері країни:

- низький рівень народжуваності, високий рівень смертності;
- недостатній рівень доходів населення, необхідний для забезпечення відтворювальних процесів життєдіяльності людини;
- поляризація суспільства на малу частку багатих людей і переважну більшість малозабезпечених громадян, значна частка населення, яке живе за межею бідності;
- суттєве звуження сфери безоплатних соціальних, державних послуг і недоступність для багатьох якісних платних послуг.

У порівнянні з країнами ЄС-12 реєструється більш висока смертність серед новонароджених, однак на тлі інших держав СНД Україна має один з найнижчих показників (після Російської Федерації) (рис. 3). Крім того, середня тривалість життя в країні – через погану екологію, низький рівень ранньої діагностики захворювань, зловживання алкоголем та цигарками, шкідливі умови роботи тощо – залишається дуже низькою у порівнянні з іншими регіонами світу (рис. 4) [1].

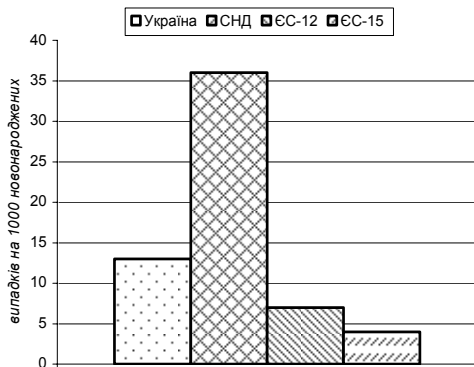


Рис. 3. Дитяча смертність на 1000 новонароджених (2006 р.)

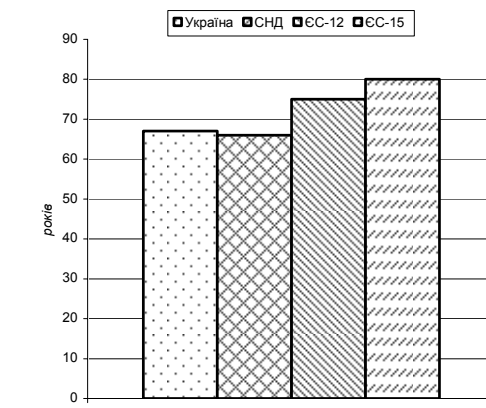


Рис. 4. Очікувана тривалість життя при народженні (2006 р.)

Поняття соціально-трудового потенціалу може включати велику кількість змінних. Але не можна обійти увагою ту велику роль, яку відіграє в ній освіта. Система вищої освіти в результаті постійних реформ, посиленої комерціалізації та відсутності системи прогнозування потреби у фахівцях різних галузей економіки не забезпечує відповідності підготовки кадрів суспільним потребам.

Система вищої та професійної освіти є одною з найбільш сильних конкурентних переваг України. За цією складовою країна посідає 43 місце серед 134 країн в рейтингу індексу глобальної конкурентоспроможності 2008–2009 рр. за даними звіту про Конкурентоспроможність України 2009, опублікованого Фондом “Ефективне Управління” у співробітництві з Всесвітнім Економічним Форумом [2]. Зниження якісних характеристик освітньої та наукової підготовки потенціалу трудового ресурсу знижує його конкурентоспроможність в умовах зростання інтелектуальної інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації. В умовах зростання ролі творчої праці, підвищення частки творчих і особистісних елементів у трудових процесах коло здібностей, знань і навичок, які працівники використовують у процесі праці, постійно розширяється.

Незабезпеченість людськими та фінансовими ресурсами процесу модернізації вітчизняної вищої освіти спричинили неконтрольоване збільшення від 1997 року чисельності студентів ВНЗ на контрактних засадах, незначні обсяги та недостатній рівень наукових досліджень і розробок у системі вищої освіти, насамперед університетів; формалізоване поєднання наукового, науково-виробничого та навчального процесу у межах переважної більшості ВНЗ.

Це стало причиною відставання вітчизняної вищої освіти від інших країн світу за рівнем набуття студентами нових, прогресивних знань (табл. 1). Викладання і дослідницька діяльність в університетах повинні бути нероздільними для того, щоб навчання в них відповідало потребам і запитам суспільства, що змінюється, а також досягненням у науковому знанні.

Питома вага дослідників до економічно активного населення та видатків на дослідження і розробки (ДіР) в Україні й деяких країн світу

Країна	Частка дослідників сектору вищої освіти, % загалу дослідників	Частка видатків на ДіР у секторі вищої освіти, % ВВП
Канада	31,0	0,73
Сінгапур	35,4	0,57
Європейський Союз (25 країн)	37,1	0,40
Франція	33,4	0,41
Іспанія	53,2	0,32
Польща	65,6	0,18
Словенія	28,6	0,25
<b>Україна</b>	<b>10,3</b>	<b>0,055</b>

Джерело: Держкомстат, 2006; *Main Science and Technology Indicators*, 2005. – 2.

Не може задовольнити потреби національної економіки система професійного навчання, підготовка кваліфікованих робітничих кадрів, рівень вищої освіти. Суттєво зменшився інженерний потенціал (рис. 5), як наслідок, саме випускники – спеціалісти та магістри, які навчалися на платній основі, формують невідповідні соціально-економічним реаліям України пропозиції на внутрішньому ринку праці. Це відбувається на фоні зростання зовнішньої міграції працездатного висококваліфікованого населення країни, втрати якого вже перевищили 3,5 млн осіб.

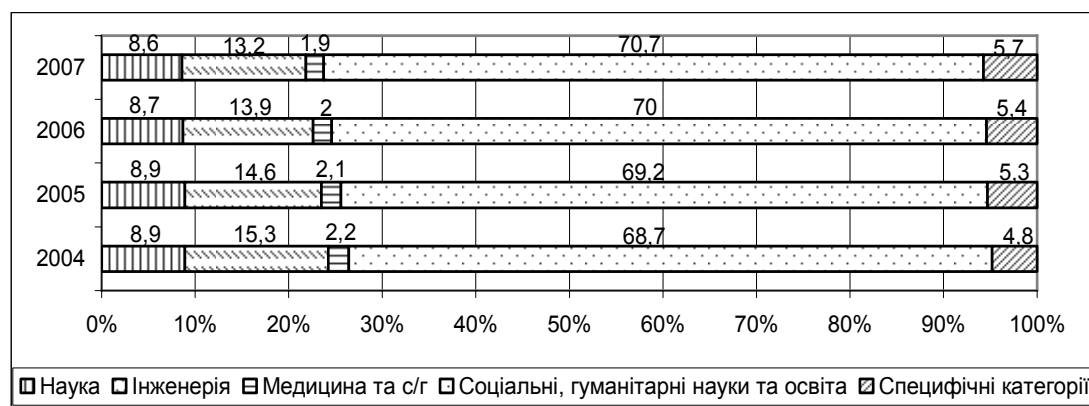


Рис. 5. Структура випускників ВНЗ III–IV рівнів акредитації за освітньо-кваліфікаційними рівнями та галузями знань протягом 2004–2007 рр. (дані Держкомстату України)

Зберігається дисбаланс між потребою в спеціалістах та їх пропозицією на ринку праці. Це наслідок обмежень, що впливають на якість освітніх послуг, так само як і прогалин у плануванні освіти та участі роботодавців у цій системі. Без висловлення роботодавцями своїх запитів до системи освіти рано чи пізно буде виникати незадоволеність бізнесу якістю останньої. Крім того, система професійного навчання втратила зв'язок із мінливими потребами ринку праці.

Як наслідок, профтехучилища продовжують готувати випускників, чії професійні навички не обов'язково користуються попитом на ринку, у той час як існує гостра потреба у кваліфікованих працівниках, таких як зварювальники, електрики, токарі, механіки та муляри.

Мінімальні кваліфікаційні вимоги роботодавця для отримання працівником першої значної роботи в Україні

Отриманий рівень кваліфікації	Відсоток робітників	Найвищий рівень кваліфікації, що вимагає роботодавець						Усього
		1*	2	3	4	5	6	
1. Початкова чи нижча	43,9	97,8	0,0	0,0	2,2	0,0	0,0	100
2. Початкова профтехнічна	60,0	52,9	29,4	11,8	5,9	0,0	0,0	100
3. Середня профтехнічна	74,0	35,9	3,7	51,9	7,8	0,4	0,4	100
4. Загальна середня	59,7	55,2	1,0	1,0	41,2	1,0	0,5	100
5. Коледж	84,3	22,5	0,8	8,1	8,9	58,9	0,8	100
6. Університет	86,2	18,1	1,9	5,9	7,8	15,4	51,0	100
Усього		30,8	2,2	14,6	12,6	17,2	22,6	100

\*Цифри в заголовку таблиці відповідають групам у крайньому лівому стовпчику. Джерело: Huitfeldt et al (2008).

З іншого боку, кадровий дефіцит співіснує з надлишком інших фахівців, як наприклад, економістів, бухгалтерів, фінансистів, менеджерів та юристів, чия кількість занадто висока в порівнянні з реальними потребами економіки. Це призводить до ефекту “перекваліфікації”. Дослідження, проведене для України Європейським Фондом Освіти (ЄФО) (Huitfeldt et al, 2008) [3], показало, що рівень “перекваліфікації” випускників університетів досить високий, так як їх кваліфікація тільки на 51 % користується попитом у роботодавців (табл. 2). Для порівняння – в Польщі, Словаччійській Республіці, Великобританії цей показник становить 70 % (Quintini, 2007) [4].

Якість вищої освіти виступає підґрунтям створення трудового потенціалу будь-якої країни. При вражаюче високому рейтингу (21 місце з 134 країн) за кількісними показниками освіти (Всесвітній Економічний Форум, 2008–2009 рр.), Україна демонструє невідповідно більш низьку позицію в рейтингу (55) за якістю освіти (рис. 6). Такий розрив сигналізує про приховані проблеми в якості української освіти.

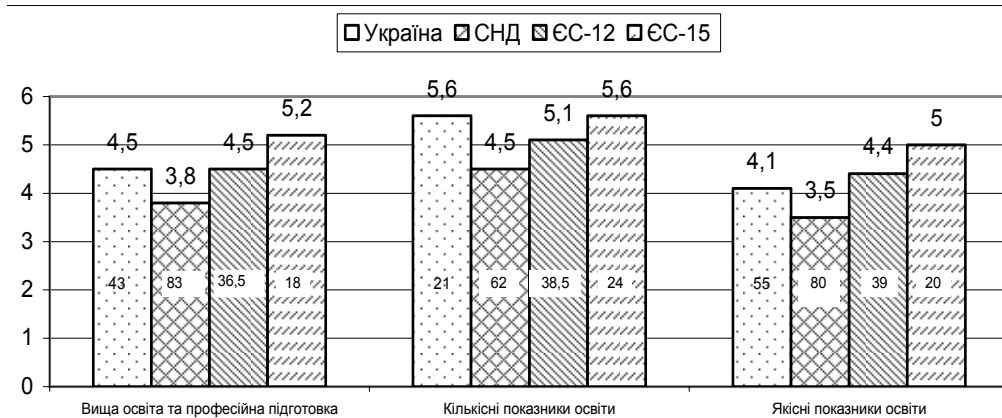


Рис. 6. Складова індексу глобальної конкурентоспроможності “Вища освіта та професійна підготовка” та її субкомпоненти, результати для України й окремих регіонів світу (2008 р.)

Успішний світовий досвід реформ у сфері вищої освіти за розширеної автономності університетів свідчить про те, що навіть за переважної кількості приватних ВНЗ (зокрема, в Польщі 2/3 університетів є приватними, в Україні – лише 1/5), частка студентів, які навчаються на платній основі є незначною. Так, у США студенти приватних ВНЗ оплачують лише 38 % усіх витрат (державних – 14 %), в ЄС існує безліч грантових програм, що передбачають безкоштовне навчання у будь-якому європейському університеті (чи декількох).

Негативні процеси характерні і для системи охорони здоров’я, і для сфери освіти в Україні. Водночас, при зовнішній безоплатності більшості послуг охорони здоров’я і освіти широкого розповсюдження набула оплата цих послуг у різних формах, що призводить до розшарування населення за рівнем доходів. Держава, маючи невикористаний резерв трудового потенціалу, за наявності його дефіциту несе значні втрати, що потребує від відповідних державних органів розроблення системних заходів щодо забезпечення більш ефективного використання трудового потенціалу. Таким чином, ці та інші чинники зумовлюють необхідність розроблення науково обґрунтованого бачення збереження та розвитку трудового потенціалу, яке буде покладено в основу практичних дій, спрямованих на розв’язання визначеної проблеми.

Задля соціальної стабільності та відтворення якісного трудового потенціалу треба визнати необхідність посилення регуляторного впливу держави за такими напрямками:

- зниження передчасної смертності, скорочення рівня захворюваності, поліпшення здоров’я населення, підвищення народжуваності та всебічного зміцнення інституту сім’ї;
- забезпечення якісною та безоплатною повну загальну середню освіту, інтегрування професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України в міжнародну освітню систему;
- створення належних умов для запровадження системи навчання протягом усього життя.

Освіта і нормальний стан здоров’я збільшують спроможність людини формувати своє життя, є передумовами для зростання її ролі в суспільстві та безпосереднього забезпечення власного добробуту. Освіта і здоров’я підвищують здатність людини пристосовуватися до змін, які відбуваються навколо неї. Ці чинники забезпечують суспільству гнучкість, мобільність та соціальну захищеність. Тому інвестування в трудовий потенціал є життєво важливим для сталого економічного розвитку, зменшення бідності та забезпечення соціальної стабільності.

### Література

1. Сайт Європейської бази даних охорони здоров’я [Електронний ресурс] <<http://data.euro.who.int>>.
2. Сайт Фонду “Ефективне управління” [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.feg.org.ua>>.
3. Huitfeldt H., J. Johansen and I. Kogan. 2008. An analysis of labour market entry in Serbia and Ukraine. In: Transition from education to work in EU neighbouring countries. ETF.
4. Glenda Quintini & John P. Martin & Sébastien Martin, 2007. “The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries,” IZA Discussion Papers 2582, Institute for the Study of Labor (IZA).