

УДК 331.52

Ю.Ю. Колос, асп.

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Трудовий потенціал України: визначення та розвиток

В статті розглянуті питання кількісної оцінки трудового потенціалу, планування та державного управління розвитком трудового потенціалу. Визначені основні напрямки удосконалення управління процесами розвитку трудового потенціалу в Україні.

**трудовий потенціал, кількісна та якісна оцінка, ефективність використання, народжуваність, трудові ресурси, професійне навчання, державні програми**

Сьогодні в Україні на порядку денному гостро стоїть питання зниження бідності та створення гідних умов життя населення. Якісна зміна ролі людини в економіці обумовила зростання інтересу до проблем людського капіталу й відтворення людських ресурсів, раціонального підходу до формування трудового потенціалу. В сучасних умовах трудовий потенціал є одним з основних факторів розвитку економіки регіонів й країни в цілому. З цього приводу життєво необхідними є розробка та реалізація чітких державних програм підвищення якості трудового потенціалу на основі координації дій всіх зацікавлених органів, у тому числі освіти, служб зайнятості та праці, міграційних відомств тощо.

Проблемам розвитку трудового потенціалу присвячено дуже багато досліджень. Різні аспекти цієї проблеми знайшли відображення в наукових роботах провідних вчених: С.Бандура, Н.Горелова, М.Долішнього, С.Злупка, Ю.Краснова, А.Котляра, О.Кучінської, І.Лукінова, О.Макарової, І.Маслової, І.Мацкуляка, В.Онікієнко, В.Петюха, М.Пітюлича, С.Пиріжкова, С.Писаренко, М.Романюка, В.Стешенко, О.Сологуб, Г.Слезінгера, К.Якуби, О.Макарової та інших. Концепція використання трудового потенціалу України певною мірою відображена у законодавчих актах України.

Однак, на нашу думку, на сьогодні є багато невирішених питань з приводу самого поняття “трудовий потенціал” та протікання різних явищ на ринку праці, кількісного та якісного розвитку трудового потенціалу, державного управління в цьому напрямку.

Метою даної роботи є уточнення поняття “трудовий потенціал” та розгляд питань удосконалення управління розвитком трудового потенціалу в Україні в процесі подальшого генезису соціально орієнтованої економіки.

Розглядаючи рівень дослідження кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу, його функціонування, доходимо до висновку, що на сьогодні вони не відповідають в повній мірі новим умовам розвитку суспільства. Так, Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України вважає, що “Зростання частки осіб пенсійного віку призводить до збільшення споживання суспільних ресурсів на соціальне забезпечення в старості. За умов обмеженості таких ресурсів поширюється бідність та поглиблюється соціальна нерівність за віком. Бідність населення похилого віку обумовлює посилення тиску осіб пенсійного віку на ринок праці та додаткові матеріальні обов’язки працездатних контингентів.” [8]. В цих оцінках ринку праці ми бачимо великі протиріччя. Оскільки в Україні збільшення частки населення похилого віку в значній мірі обумовлене зниженням народжуваності, то це приводить до зменшення чисельності молодих осіб на ринку праці та створює умови для більш повного використання праці осіб у віці 60 років і старше, які краще

навчені та мають кращу професійну підготовку [7]. Тому використання працездатного населення в народному господарстві (а за методикою МОП це особи віком до 70 років) не може посилювати тиск на ринок праці, а навпаки, гармонізує його. Інша справа, що в майбутньому, якщо не буде зростання молодшої робочої сили, а можливості використання людей у віці 60 років і старше різко скоротяться, дійсно, ринок праці буде звужуватись, можливо навіть до катастрофічних розмірів.

Катастрофічними можна вважати такі скорочення ринку праці, коли не буде хватати працівників в багатьох галузях народного господарства для нормального їх функціонування. Але це можливо в тому випадку, якщо не буде різкого зростання продуктивності праці. Темпи зростання продуктивності праці в Україні, які були характерними для останніх 15 років [9], свідчать про те, що досягнути рівня ВВП розвинених європейських країн (Німеччина, Франція, Італія) можливо тільки через різке збільшення чисельності зайнятого населення в галузях народного господарства, якого немає сьогодні і найближчі часи не передбачається. Збільшення ж ВВП за рахунок зростання чисельності працюючих – це є екстенсивний шлях, який може привести країну до великих економічних потрясінь. Прикладом можуть бути такі країни, як Індія, Індонезія, Камбоджа та інші країни, де велика чисельність населення використовується неефективно, і це призводить до великого зубожіння населення. Якщо сьогодні головну увагу зосередити на зростанні чисельності населення, а не на якісних показниках його використання в народному господарстві, то Україну може спіткати доля цих країн. Приймавши до уваги те, що речовий ресурсний потенціал, який був в Україні на початок 1990 року, майже повністю (на 80%) зношений, то таке нас може чекати вже у недалекому майбутньому (через 5-6 років). Якщо навіть від сьогодні почне різко збільшуватись народжуваність, то робочою силою ці особи стануть тільки через 15-20 років. Таким чином, ще приблизно 20 років Україна буде мати негативну кількісну тенденцію на ринку праці. Очевидно, що вихід із даного становища вбачається тільки в якісному формуванні та використанні наявного трудового потенціалу, тобто всього населення України. Не треба виключати з цього числа навіть тих, хто не працює (пенсіонерів, хворих), хто створює для своїх дітей та близьких необхідний моральний та фінансовий клімат для їх розвитку. В Україні дуже багато непрацюючих пенсіонерів, які в своєму домогосподарстві виробляють різну продукцію, виховують онуків та правнуків, допомагають дітям фізичною працею та матеріально. Таким чином, **трудоим потенціалом суспільства можна вважати все населення країни, за виключенням недієздатних осіб, які навіть при певних умовах лікування та реабілітації не здатні приносити речової, фізичної та моральної користі членам суспільства.**

Можливості трудового потенціалу необхідно ще певним чином сформувати, використати та зберегти. Для цього в суспільстві необхідно створити умови щодо зростання народжуваності, найкращого духовного та фізичного зростання молоді, повного використання робочої сили, надійного піклування про здоров'я та морально-психологічний стан людей від народження до смерті. Тільки в такому випадку можна вважати, що збереження і розвиток трудового потенціалу України буде стратегічним завданням щодо забезпечення сталого розвитку України, як це записано в Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”, яка була розроблена та схвалена на другому Всеукраїнському Форумі “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, що проходив 20 вересня 2007 року в м. Києві.[4].

В більшості досліджень та документів з питань трудового потенціалу в склад трудового потенціалу включають тільки частину громадян працездатного віку. Ось як розглядається трудовий потенціал в документі “Основні напрямки розвитку трудового

потенціалу в Україні на період до 2010 року“, схваленому Указом Президента України від 3 серпня 1999 року N 958/99 [1]: “Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.” Таке тлумачення трудового потенціалу, що на сьогодні використовується на рівні держави, не дає, по-перше, можливість розглядати його як явище системного характеру, що постійно розвивається в часі, а, по-друге, не враховує в якості потенціалу великий пласт населення країни. В першу чергу, це діти. Діти, це витoki великої ріки, яку можна назвати трудовим потенціалом. Якщо ріку лишити її витоків, то не буде і ріки. А для того, щоб ріка жила, необхідно піклуватися про неї кожного дня і кожної хвилини на протязі усієї її течії. Так і з трудовим потенціалом. У нього є витік – це новонароджені, а постійність витoku трудового потенціалу буде забезпечена необхідним об'ємом та неперервністю народжуваності. Тому піклуватися про трудовий потенціал необхідно постійно.

Дуже вузьке тлумачення поняття “трудовий потенціал“ на рівні держави привело до звуження дій, розпорошеності програм, зменшення уваги до всіх складових цього важливого соціально-економічного явища як об'єкту управління. Можливо саме тому останні 15-18 років в Україні була зруйнована така велика складова частина формування трудового потенціалу як трудове виховання та професійно-технічна освіта, які охоплювали значну кількість дітей, молодших за працездатний вік (до 16 років).

За законами України до працездатного віку відносяться жінки до 55 років та чоловіки до 60 років. Після цього віку для жінок та чоловіків піклування про них з боку держави практично закінчується. Фактично це піклування закінчується набагато раніше, десть років за 5 до настання цього віку. У жінок після 50, а у чоловіків після 55 років практично не йде зростання кар'єри, їх частіше всього скорочують, їм не збільшують розмір оплати праці. Серед опитаних нами 100 жінок, віком старше 50 років, що працювали після цього віку від 5 до 10 років, зріст в кар'єрі був тільки у 2-х жінок, 3-м жінкам суттєво збільшували заробітну плату, 76 жінок були скорочені в перші 2 роки після виходу на пенсію. Не набагато краща картина спостерігається і у чоловіків. Серед 100 опитаних нами чоловіків, віком старше 60 років, у 4-х чоловіків було незначне підвищення в посаді, у 12 збільшення заробітної плати, але за додаткове навантаження, 69 чоловіків були скорочені у перші 2 роки після виходу на пенсію. При цьому 89 відсотків опитуваних вважали, що вони могли б приносити чималу користь на своїх робочих місцях ще років 10-15. Виключивши цих людей з числа трудового потенціалу, держава обмежила їх участь у створенні ВВП країни. Якщо ще врахувати, що пенсіонери, які працюють, сплачують в пенсійний та інші фонди, а також податок з доходу фізичних осіб, то держава себе обмежує і в наповненні бюджету та пенсійного фонду.

Виходячи з цих міркувань, в комплексні цільові програми на рівні держави повинні бути включені всі етапи формування й розвитку трудового потенціалу та вся можлива чисельність населення, яке могло б працювати. Сюди треба включити також інвалідів, які після реабілітації, або навіть в процесі її, можуть прийняти участь в трудових діях самостійно або під керівництвом професійних наставників. Необхідно, щоб державні структури різних рівнів перестали складати нереальні програми та здавати звіти з міфічними заходами, а в свої робочі плани включали реальні дії. “Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері“, -

наголошується в Указі Президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року” [1].

Аналіз діяльності державних структур з цих питань показує, що вони не тільки неякісно та некваліфіковано ведуть державне управління, але і зовсім не виконують своїх обов’язків, порушуючи закони, що вимагають від них відкритості та прозорості їх роботи. На протязі майже 20 років в діях українських урядів ми бачимо імітацію вирішення певних проблем шляхом прийняття багатьох постанов, які в більшості своїй не виконуються. На зміну одним постановам, що не були виконані в своїй основі, приймаються інші. Прикладом такого імітування діяльності може слугувати законотворча робота державних органів різних рівнів у напрямку створення системи підготовки й перепідготовки кадрів. Усвідомивши, що державі за тривалий час не вдалося вирішити питання розбалансування між попитом та пропозицією кваліфікованих кадрів для народного господарства в спеціальних учбових та виробничо-учбових закладах, було прийнято рішення про підготовку та перепідготовку необхідних кадрів на підприємствах силами самих же підприємств. Кабінетом Міністрів України у 2001 році було видане розпорядження про сприяння підприємствам в організації професійного навчання на виробництві [2], в якому була затверджена низка заходів з цього питання на період 2001-2005 роки. Однак у 2006 році в розпорядженні КМУ “Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року” вказувалось, що “система професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві, зокрема система підвищення кваліфікації, упродовж останніх 10-15 років руйнувалася. Якщо на початку 90-х років щороку підвищували свою кваліфікацію в середньому близько 3 млн., то в останні роки - лише близько 1 млн. працюючих” [3]. Сам же Кабінет Міністрів України дав негативну оцінку виконанню свого розпорядження від 2001 року, але це був уже інший склад уряду, хоча під першим і другим розпорядженнями стоїть підпис одної і тої ж людини.

Якщо порівнювати “Концепцію розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року” [3] та “Концепцію загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки” [4], то одразу виникає питання, чому заходи одного і того ж напрямку розробляються на різні періоди часу. Скоріше всього, це обумовлено частою зміною урядів в Україні. Один уряд встигає тільки наплодити різних програм, як йому на зміну приходить інший уряд. Інший уряд вже не виконує попередні програми, він напрацьовує свої програми, які потім не будуть виконуватись урядом, що прийде йому на зміну. Очевидно, що при такому державному управлінні говорити про розробку та виконання довгострокових державних та регіональних цільових програм не приходитьсья. Прикладом цього може бути доля проекту Закону “Про Концепцію розвитку трудового потенціалу в Україні”, який зареєстрований у Верховній Раді ще 10.01.1999 (№2367), але так і не був розглянутий. Наступний документ “Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки” до сьогодні не схвалений Кабінетом Міністрів України та не розглянутий в Верховній Раді, незважаючи на те, що цього вимагала Федерація профспілок України ще у 2008 році [5]. Тому на сьогодні в Україні відсутня комплексна цільова програма з питань збереження та розвитку трудового потенціалу на будь-який період.

З приведених досліджень можна зробити висновки, що науковцям, які працюють в даному напрямку, необхідно підняти рівень досліджень, розробляти науково обґрунтовані рекомендації та механізми їх реалізації. Державні структури в питанні розвитку трудового потенціалу повинні формувати законодавчі та фінансові умови на перспективу 15-20 років, а не вирішувати тільки питання розподілу бюджету в режимі одного року. На наш погляд, це можливо за умови стабілізації політичної ситуації

шляхом проведення реальної політичної реформи, перегляду змісту управління соціально-економічними процесами в тандемі “Президент – Кабінет Міністрів”, посилення відповідальності їх за виконання законів та державних програм розвитку України. Такі можливості відкриються тільки за умови певної зрілості громадянського суспільства. Вікно можливостей в цьому напрямку може закритись в найближчі 2-3 роки. Якщо цих можливостей не використати сьогодні, про подальший розвиток України можна забути на багато десятиліть, якщо не назавжди. Необхідно, щоб це усвідомив кожен громадянин України та відчув, що держава про нього піклується, тому що він є складовою частиною її трудового потенціалу.

Подальші дослідження повинні враховувати ті зміни, які проходять в соціально-економічному розвитку суспільства України та світу. В першу чергу, це питання вирішення протиріччя між зниженням народжуваності в розвинених країнах та зростання її в економічно слабких країнах, використання міжнародної міграції трудових ресурсів, яка стала уже реальністю навіть для України. Необхідно також проводити подальші дослідження шляхів ефективного використання трудових ресурсів, зростання ролі інтелектуальної та інноваційної праці.

## Список літератури

1. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Указ Президента України. м. Київ, 3 серпня 1999 року N 958/99. // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 31. – С. 47.
2. Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві. Розпорядження Кабінету Міністрів України N 13-р від 24 січня 2001 р. м. Київ. <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України N 158-р від 20 березня 2006 р. м. Київ. <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”. Матеріали II Всеукраїнського Форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, 20 вересня 2007 року, м. Київ. [www.fpsu.org.ua/files/2007/august/08/proekt](http://www.fpsu.org.ua/files/2007/august/08/proekt).
5. Лист ФПУ N07/01-15/576 від 17.03.2008 р. про стан дотримання прав людини у сфері праці до Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин., <http://www.fpsu.org.ua>.
6. Кузнецов К. Рятуйте! Зникаємо! «Економічна правда» 03.03.2009, <http://www.epravda.com.ua/columns/49acf4a2488fb/>.
7. Освіта населення України у демостатистичному вимірі. О. У. Хомра, Л. А. Москаленко. «Стратегічна панорама», №1, 2006., <http://www.niisp.org/vydanna/panorama/>.
8. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти. © Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України, 2004. © ТОВ "Інтелектуальні Системи ГЕО" (електронна версія), 2004., <http://d-m.com.ua>.
9. Ревенко А. Забута продуктивність праці. «Дзеркало тижня», № 10 (689) 15 — 21 березня 2008. <http://www.dt.ua/2000/2020/62334/>.

В статье рассмотрены вопросы количественной оценки трудового потенциала, планирования и государственного управления развитием трудового потенциала. Определены основные направления усовершенствования управления процессами развития трудового потенциала в Украине.

In the article there are the considered questions of quantitative estimation of labour potential, planning and state administration development of labour potential. Basic directions of improvement of management the processes of development of labour potential are certain in Ukraine.

*Одержано 20.03.09*