

### ПИТАННЯ ДОКОРИННОГО ПОЛІПШЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Україна як незалежна держава знаходиться на етапі розвитку, коли потрібні значні зусилля щодо виходу на необхідний рівень функціонування всіх сфер діяльності суспільства.

Величезний трудовий внесок населення нашої держави вкрай потрібен для забезпечення прискореного розвитку, перш за все, сфери матеріального виробництва, соціальної сфери, комплексу діяльності зі створення засад всебічного соціально-економічного розвитку, благополуччя, комфортності, добробуту всіх людей України.

Є величезна потреба у прискореному розвитку нематеріальної сфери діяльності: охорони здоров'я, освіти, культури тощо.

Трудовий потенціал виступає головною продуктивною силою в створенні матеріальних цінностей – матеріальних благ для існування людського суспільства. Слід розрізняти два поняття: трудові ресурси та трудовий потенціал.

В людському суспільстві трудові ресурси – це частка населення країни, що володіє необхідними фізичними, розумовими даними, здібностями й знаннями для трудової діяльності.

Трудовий потенціал – це інтегрована оцінка кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів. Їх характеризує виробнича спроможність, освіта, професійний науково-творчий рівень, активність, продуктивність.

Чисельність трудових ресурсів країни характеризує потенційну масу живої праці, на яку в даний час може розраховувати суспільство. Потенційна можливість знаходиться в реальній продуктивності трудових ресурсів. Висока продуктивність дозволяє всебічно задовольняти потреби країни в товарній масі, виробляти продукт зверху потреби для міжнародного обміну результатами праці.

Потенційна можливість лише тоді буває низькою, коли низька продуктивність і організація праці, недосконалі методи функціонування трудових ресурсів в суспільстві в цілому.

Про трудові ресурси говорять, що це основне багатство країни. Вони й є основною продуктивною силою.

Слід також розрізняти поняття: трудові ресурси зайняті та трудові ресурси незайняті – безробітні.

До трудових ресурсів зайнятих відносяться ті, хто працюють за наймом на умовах повного та неповного робочого дня. До них відносяться також роботодавці, що забезпечують роботою себе самостійно, тобто підприємці, служители релігійних культів за класифікацією зайняті економічною діяльністю.

Незалежно від форм організації суспільства, перед ним постійно постає питання відтворення робочої сили трудівників.

Відомо, що відтворення робочої сили буває простим і розширеним. При простому відтворенні робоча сила поповнюється за рахунок залучення до роботи додаткової робочої сили. При розширеному відтворенні робочої сили здійснюються заходи по підвищенні рівня знань, навичок

до праці. Безумовно, за рахунок підвищення якості життя працівників, побутових, соціальних, психофізичних умов праці.

Відтворення робочої сили складається з таких складових, як відновлення, підтримка та збереження здібностей до праці, досягнення позитивних кількісних і якісних змін цих елементів, та забезпечення всіх галузей економіки робочою силою, в тому числі, машинобудівного комплексу. Відновлення, підтримка та збереження здатності до праці означає досягнення стану, за якого „власник робочої сили” може повторити і бути спроможним відтворити процес праці як в попередньому випадку. Це теоретичне посилення дуже потрібне сьогодні, коли формується практично новий економічний потенціал українського суспільства. Важливо пам'ятати про наукове поняття відтворення робочої сили, яке полягає у тому, що її власник має увіковічувати себе шляхом розмноження, так що робоча сила, яка діє і часом вибуває, має створювати безперервний процес заміни, розвитку й розширення.

Зменшення кількості зайнятих протягом останнього часу пояснюється декількома чинниками:

– призупиненням діяльності окремих підприємств, які поступово відшукують можливості відродження на новій економічній основі;

– реструктуризацією всього економічного комплексу держави внаслідок перебудови економічного комплексу, який дістався в спадщину від великої держави, де структура виробництва формувалась в Україні як частка загальнодержавного комплексу;

– відокремленням від великих підприємств малих виробничих утворень, які не зайшли на певний час відображення в державній статистиці;

– появою групи людей, які протягом тривалого часу не зайняті в економічній сфері, тобто поява вперше на теренах нашої держави т.зв. застійних безробітних.

До безробітних, згідно з Законом України “Про зайнятість населення”, відносяться працездатні громадяни, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів. За даними Державної служби статистики України чисельність економічно активного населення у 2011 році склала 22,05 млн. осіб, що становить 96,6 відсотків до 2000 р. З них зайняте населення у віці 15-70 років становило 20,3 млн. осіб, а безробітне – 1,7 млн. осіб, тобто зайняті та безробітні розділились у пропорції 92,1 і 7,9 відсотка.

Серед загальної чисельності безробітних найбільшу частку складають особи, які мають робітничі спеціальності, особи без професій або такі, що займали місця, які не потребують спеціальної підготовки.

Рівень зареєстрованого безробіття в останні роки постійно зменшується. Одночасно збільшується попит на трудові ресурси, причому на фахівців нових напрямів діяльності та фахівців з більш високою кваліфікацією.

З переходом до ринкової економіки, зі змінами в стані руху трудових ресурсів, виникла потреба в формуванні

так званого ринку праці. Нині формуються механізми управління цим ринком. Відомо, що ринки в економіці утворюються як ринок капіталу, ринок засобів виробництва, ринок праці – робочої сили. Ринки засобів виробництва та капіталу ведуть до додаткових пропозицій робочої сили, що перевищують попит на неї. Ринок робочої сили в Україні оцінювався в 1992 році в 0,6 млн. осіб, в 1998 році – 0,7 млн. осіб, в 2000 – 1,2 млн. осіб, в 2005 році – 0,9 млн. осіб, у 2011 – 0,5 млн. осіб. При мінімальній оцінці ринок робочої сили в ці роки становить 3-4 відсотки до сукупної робочої сили, а максимальній – 12 відсотків. Середня величина оцінюється як 7-12 відсотків.

За даними останніх років основні причини зростання безробіття такі:

- звільнення в зв'язку з реструктуризацією виробництва та скороченням штату – 8,4 %;
- звільнення за власним бажанням - 28,4 %;
- невлаштовані після закінчення навчальних закладів – 17,5%.

Лише ці три чинники займають більш як дві третини звільнених з робіт.

Подолання високого рівня безробіття розкриває додаткові можливості розширенні сфери використання трудових ресурсів для збільшення валового внутрішнього продукту, поліпшення обслуговування населення всіма видами широкого комплексу послуг.

Збільшення рівня безробіття має й негативну сторону. Воно може привести до виникнення соціальних потрясінь. Це треба завжди пам'ятати.

Загальна маса безробітних умовно діляться на такі категорії:

- особи, які втратили роботу внаслідок скорочення виробництва, зміни його профілю або закриття підприємства;
- особи, які залишили попереднє місце роботи за власним бажанням та не підшукали роботи по незалежних від них обставинах;
- особи, що вперше вступають в ринок праці – молоді, випускники учбових закладів, раніше не працюючі жінки та інші;
- особи, які знову повертаються на ринок праці після довгої перерви (жінки, які займалися вихованням дітей, після перерви із-за хвороби, по інших мотивах);
- особи, які повертаються з місць позбавлення волі.

Особливе місце в економічній системі України займає машинобудівний комплекс. Йому в сучасних умовах приділяється недостатній уваги. Між тим, цей комплекс живить науково-технічний прогрес, полегшує працю всіх категорій працівників, створює умови для формування розвинутої науково технічної бази, виходу на передові рубежі розвинутих економік світу.

Нині машинобудівна галузь в національній економіці України займає значне місце. За кількістю підприємств в промисловості питома вага складає більше як 27 відсотків. Сюди входять підприємства по виробництву енергетичного та електротехнічного устаткування; приладів та засобів автоматизації та обчислювальної техніки; металообробного обладнання; устаткування для важкої, інших галузей промисловості; виробництва сільськогосподарських машин та устаткування для тваринництва та кормо виробництва; автомобілів; транспортних засобів для залізниць; шляхових, будівельних машин тощо.

В галузі машинобудування зайнято 31,2% промислово-виробничого персоналу промисловості України.

В значній кількості підприємств спостерігаються значні недоліки в організації, оплаті праці. Вимагає поліпшення стан соціально-економічних, санітарно-гігієнічних та психологічних умов праці.

Трудові ресурси машинобудівного комплексу докорінно відрізняються від трудових ресурсів інших вироб-

ництв. Тому управління ними повинно це повністю враховувати.

Трудовий персонал машинобудівного підприємства поділяється на промисловий і непромисловий.

Промисловий персонал складається з робітників – робітників, інженерно-технічних працівників, службовців, включаючи рахунково-контрський, молодший обслуговуючий персонал, пожежно-охоронну службу підприємства.

Непромисловий персонал обслуговує промисловий і себе в системі житлово-комунального, побутового, транспортного обслуговування тощо.

Робітники, з точки зору їх ролі в виробництві, поділяються на основних та допоміжних. Як основні, так і допоміжні, поділяються ще по професіях. Кожна професія пов'язана з наявністю у працівника знань та навичок, необхідних для виконання конкретних видів робіт. А в кожному підрозділі (заготівельне, оброблювальне, збиральне виробництво) налічують десятки і сотні вузьких професій в ливарному, ковальсько-пресовому виробництві, механічних підрозділах в залежності від класів (обробки деталей в вазі – легке, середнє, важке машинобудування), класів, груп (одиничне, мілко серійне, середньо серійне, масове виробництво), в залежності від кількості одиниць устаткування, розмірів цехів тощо. Окрім того, потрібні трудові ресурси для обслуговування ремонтного, енергетичного, транспортного, інструментального, складського господарства.

Тобто мова йде про те, що машинобудівний комплекс має самостійну, унікальну, всебічну комплексну систему забезпечення трудовими ресурсами.

Цей комплекс утворює самостійну систему підбору, підготовки, перепідготовки та використання трудових ресурсів. Й одночасно підпорядковується (незалежно від форми власності окремих підприємств) єдиному загальнодержавному порядку управління людьми, який регламентується загальнодержавним законодавством.

Держава в сучасних умовах є єдиним гарантом забезпечення реалізації громадянином права на працю. Державні гарантії забезпечуються правовими, організаційними та економічними заходами.

Правові заходи полягають у прийнятті законодавчих актів, що регулюють зайнятність населення, порядок цього процесу та компенсації при втраті роботи. Вони закріплені в кодексі законів про працю України, законах про зайнятність населення, в нормативних положеннях про Фонд соціального захисту інвалідів України, положеннях про державне підприємство.

Закони передбачають створення державних служб зайнятості, розробку державних, регіональних програм зайнятості. Програми передбачають спектр заходів по зміні структури робочих місць: забезпечення функціонування гнучкої та якісної системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів, системи матеріальної компенсації у зв'язку з утратою робочого місця, виплати допомоги по безробіттю.

Економічні заходи включають податково-кредитне регулювання чисельності робочих місць, у тому числі для найменш конкурентоспроможних осіб, які відчувають утруднення у пошуках роботи; системи матеріальної компенсації вивільненим з виробництва, виділення коштів на створення додаткових робочих місць, організацію громадських робіт, підготовку та перепідготовку кадрів.

Ринок робочої сили, що спрямований на економізацію виробництва та зайнятості, повинен сприяти виділенню у сфері обігу зайвих внутрішньовиробничих резервів робочої сили, перерозподіляти цю робочу силу органам праці. Значна роль відводиться регіональним центрам працевлаштування населення, біржам праці, іншим підрозділам.

Нині особливо велика роль покладається на науку, яка розкриває закони і виробляє пропозиції щодо значної перебудови механізму управління персоналом та економіки праці. Без цих знань неможливо вирішити поставлені вище питання.

Потрібні значні зусилля, що спрямовані на управління процесами праці, починаючи з найнижчих щаблів (сільського, міського) аж до органів управління державою.

І все це, як видно з досліджень науковців України і практичних працівників, залежить від належного ставлення всього суспільства до проблем праці.

Зосередження на питаннях прикладної економіки праці, організації управління нею на підприємствах машинобудування, сучасних умовах діяльності посилює необхідність акцентування уваги на дослідженні більш широкого переліку питань соціально-трудових відносин в галузі праці безпосередньо в сфері матеріального виробництва.

Безумовно, повинна бути віддана належна данина таким питанням, як всебічне висвітлення питання сутності в сучасних умовах функціонування економіки організації, стимулювання, умов праці та забезпечення їх високих кінцевих наслідків, усіх складових, від яких залежить зростання матеріальних елементів достатку, поліпшення обслуговування населення та вирішення соціально-економічних та всіх інших питань, пов'язаних з побутом людей, які здатні до високої продуктивності праці.

Ми вважаємо, що основні теоретичні та практичні питання економіки праці стосуються кожної працездатної людини, незалежно від того, яку посаду вона займає або яку роботу виконує.

Відомо з численних публікацій та багаторічної практики трудової діяльності, що саме праця створила людину і лише вона збагачує суспільство і кожного його члена.

Особливістю сучасного підходу до вивчення проблем економіки праці є те, що особлива увага повинна бути привернута до питань її організації, головним чином, у матеріальній сфері виробництва. Детально та ретельно повинні досліджуватись вимоги до високого рівня раціональної організації та збагачення змісту праці, підвищення рівня зацікавленості працівників у її наслідках, комфортності та впорядкування питань раціонального поєднання режимів праці та відпочинку.

Безумовно, додаткових зусиль вимагає вивчення причин нестачі робочих місць, чинників міграції з трудових причин в різні країни та розробка пропозицій щодо повернення українських працівників на свою рідну батьківщину, відкриття нових напрямів виробництва товарів виробничого призначення та споживчих товарів, послуг для населення, інших видів діяльності.

Ще раз наголосимо, необхідна особлива увага проблемам праці в галузі. Праці, яка є живлячою силою розвитку людства, здавна до сьогодні. Особливу увагу слід приділити, перш за все, ролі і місцю машинобудівного комплексу в розвитку національної економіки, предмету і методу економіки, організації праці, трудовому потенціалу, продукту і продуктивності праці, питанням нормування, умов, оплати, планування та прогнозування праці.

Окремого розгляду вимагають блоки питань: законодавчого вирішення проблем праці в Україні, визначення права власності, права людини найманої праці, доходи, їх розподіл та використання; проблеми трудових ресурсів, їх кількісної потреби, згідно з оптимальною структурою національної економіки, пропорцій виробництва та споживання; виробничої і невиробничої сфер, транспорту, побуту, обслуговування; співвідношення між керівним і виробничим складом працівників, фахівцями й технічними виконавцями; комплекс питань по підвищенню ефективності функціонування трудового потенціалу; організації, продуктивності, прогресивних форм праці; поліпшення технічного нормування, використання робочого часу; систем мотивації високопродуктивної праці; оплати, стимулювання, формування фондів оплати та їх використання, своєчасної оплати. Сучасного підходу вимагає вивчення проблем соціології, психології, умов праці, санітарії, гігієни, режимів праці та відпочинку.

Узагальнюючи сказане вище, наголосимо, що нині стає необхідним розробити економічні критерії вимірювання рівня ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах незалежно від форм їх власності. Безумовно, кожне підприємство має свої особливості, різні обсяги та структуру основного, обігового та трудового потенціалу. Тому, як нам здається, перш за все потрібні критерії росту, приросту, збереження, посилення, а в цілому, економії праці на досягнення високих загальних економічних результатів.

**М. Швайка**

*академік АЕН України  
м. Київ*

## ПРИЧИНИ НЕВДАЧ УКРАЇНСЬКИХ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ

Здавалося Україна через двадцять років незалежності мала б стати демократичною, економічно могутньою, українською державою. Так мріялось, але сталося інакше. Нині наша держава перебуває під тиском руйнівних сил і зсередини, і зовні. Але навіть ще сьогодні перший віцепрем'єр-міністр Андрій Ключев вважає, що Україна є найбільш потенційним кандидатом на нове економічне диво світового масштабу (Факти, 2011, 30 грудня, с.6).

В час розвалу СРСР Україні пророчили високий рівень розвитку. Україна має значні природні ресурси, недеградований, працьовитий народ, кваліфіковані кадри, прекрасне географічне положення. Але цього не сталося через велику кримінальну постпобудовчу революцію, в результаті якої люмпенізовані соціальні низи прийшли у вищі ешелони влади і еліти і з'єдналися з партноменклатурою.

Україна пограбована й розкрадена. При чому розкрадають Україну не торбинками з зібраними на полі колосками для голодних дітей, а ешелонами, за допомогою перерахування мільярдних сум на рахунки в швейцарських банках, чи в офшорах. Руїнується економічний, виробничий, кадровий і інтелектуальний потенціал. Багатства України розкрадають і розтягують по всьому світу. Мафіозі, олігархи і казнокради мільярдні суми перераховують на свої рахунки в швейцарських банках чи в офшорах (Кіпр).

Великі українські компанії, фабрики, торговельні центри є власністю з не властивими для української мови назвами і кіпрською пропискою. Представники і великі друзі влади реєструють фірми на Кіпрі, а податки платимо ми в Україні. Паразитичні верстви позбавляють народ найелементарніших засобів існування, жорстоко його експлуатують. Народ у незалежній Україні не став господарем