

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті обґрунтовується необхідність формування інноваційної моделі ринку праці, аналізується рівень та динаміка продуктивності праці, пропонуються шляхи її підвищення.

Ключові слова: інноваційна модель розвитку, ринок праці, людський капітал, продуктивність праці.

I. Вступ. Новий етап розбудови ринкових відносин в Україні ставить задачі перед економічною наукою щодо пошуку факторів розвитку, які не використовувалися раніше або використовувалися неповною мірою. Проголошення на державному рівні інноваційної моделі соціально орієнтованої ринкової економіки знов привернуло увагу до вивчення якості трудового потенціалу та стану соціально-трудова відносин, оскільки її запровадження передбачає системні структурні зрушення на ринку праці.

II. Постановка завдання. Наукові засади стратегії інноваційного розвитку економіки України та розвитку ринку праці в цьому контексті обґрунтовуються в роботах О.Амоши, М.Долішнього, С.Бандура, В.Гейця, О.Гришньої, Т.Зяць, А.Колота, І.Кравченко, Е.Лібанової, Л.Лісогор, О.Макарової, Ю.Маршавина, В.Онїкєнка, І.Петрової, С.Пирожкова, інших авторів. Проте залишаються недостатньо розробленими методологічні підходи до визначення інноваційної ролі трудового потенціалу; людський капітал, продуктивна зайнятість, соціальні інвестиції досі не стали базовими категоріями при формуванні державної політики, викладанні економіки праці та споріднених дисциплін у вищих навчальних закладах.

Наукова полеміка стосовно впливу інновацій на зайнятість, розпочата ще класиками політекономії (А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс), триває й зараз [1]. Якщо за часів раннього капіталізму вплив інновацій на ринок праці розцінювався переважно як негативний (скорочення попиту на робочу силу внаслідок зменшення трудомісткості праці, поширен-

ня структурного безробіття), то в наші дні більшість досліджень свідчать про позитивні наслідки. Продуктові інновації (освоєння нових видів продукції) дають більший приріст зайнятості, ніж процесні (впровадження нових технологій), але найвищий приріст зайнятості забезпечує поєднання обох видів інновацій завдяки синергетичному ефекту. Відмова ж від запровадження інновацій має наслідком зниження обсягів зайнятості.

III. Результати. На сучасному етапі розвитку інноваційна роль трудового потенціалу та людський капітал набувають вирішального значення, оскільки вони можуть збільшуватися навіть за умови скорочення працездатних контингентів [2, 20]. Таким чином, є підстави говорити про необхідність формування інноваційної моделі ринку праці, особливість якої полягає у гнучкості, відкритості до впровадження нових ідей, зосередженні на якісних, а не на кількісних показниках робочої сили. Інноваційна модель ринку праці дозволяє поєднати економічну конкуренцію та соціальні гарантії, і якнайраше узгоджується з духом і логікою концепції людського розвитку, яка виходить з пріоритетної необхідності забезпечення розвитку людини в інтересах людини і власними силами людини. Процес розвитку дає змогу розширити можливості людини через збільшення поля варіантів вибору, завдяки чому життя стає більш повноцінним та креативним. Цей процес базується на участі кожного з членів суспільства і повинен приносити користь усім громадянам рівною мірою [3, 149]. На сьогоднішній день людський розвиток визнаний стратегічним напрямом світової динаміки, а людський капітал – пріоритетним об'єктом інвестування.

Однією з головних якісних характеристик зайнятості є її продуктивність у матеріальному (продуктивність виробництва), часовому (тривалість робочого часу) та фінансовому (з точки зору одержання доходу) вимірах. Орієнтація на продуктивну зайнятість є відмітною рисою розвитку ринку праці в

напрямку його соціалізації і переходу до інноваційної моделі. Продуктивна зайнятість передбачає яскраво визначений соціальний характер та економічний ефект, забезпечення гідних умов існування людини, зростання добробуту, недопущення втрат трудового потенціалу [4, 4].

Продуктивність праці є однією із складових соціально орієнтованої економіки, оскільки динамічний розвиток економіки і подолання бідності неможливі без реалізації програм продуктивності. Вирізняють американську та європейську моделі продуктивності [5]:

- американська ґрунтується на низьковитратному виробництві, розвинутому споживчому ринку та високій купівельній спроможності населення; висока продуктивність досягається за рахунок економії неуречевленої (живої) праці, що передбачає дефляційну грошово-фінансову політику і низьку зайнятість;

- європейська модель засновується на технологічному прогресі і системі партнерської участі працівників і роботодавців у створенні та розподіленні створеного продукту. На перше місце висуваються фактори, пов'язані з новими технологіями і дрібносерійним виробництвом; відповідно, критерії мотивації й оплати праці орієнтуються переважно на кваліфікацію працівника та результати праці.

На жаль, ситуація в Україні не відповідає жодній з викладених вище позицій продуктивної зайнятості. В останні шість років в Україні спостерігаються позитивні зміни практично по всіх макроекономічних показниках. Обсяг ВВП з 2000 р. почав зростати досить швидкими темпами; показник ВВП на душу населення збільшився за цей час на дві третини. Разом з тим, якість економічного зростання в Україні не можна вважати задовільною, оскільки воно мало пов'язано з інноваціями та продуктивністю праці [6]. Показники продуктивності праці на макроекономічному рівні давно перестали публікуватися, оскільки після переходу на міжнародні стандарти обліку, зокрема, впровадження системи національних рахунків, досі не розроблено відповідну методику.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці, продуктивність праці на макrorівні може визначатися як співвідношення ВВП або випуску товарів та послуг із загальною кількістю населення, зайнятого економічної діяльністю [7]. На нашу думку, доцільніше здійснювати розрахунок за випуском, оскільки ВВП не містить виробленої продукції, що пішла на проміжне споживання (а це біля 59% випуску). Крім того, до ВВП включаються деякі категорії доходу, що не мають прямого відношення до виробництва, наприклад, сальдо експорту та імпорту. Певну проблему для моніторингу динаміки продуктивності праці становить те, що ні ВВП, ні випуск не обчислюються у порівнянних цінах: у звітному періоді вони визначаються у фактичних цінах, а в динамічних порівняннях використовуються їхні індекси фізичного обсягу. Відповідно, обчислення реального зростання продуктивності праці можливе лише через співвідношення індексів фізичного обсягу ВВП чи випуску з темпом росту чисельності зайнятого населення.

Протягом 2000-2005 рр. реальний ВВП зріс на 44,8%, чисельність зайнятих – на 2,5%, отже продуктивність праці підвищилася на 41,3%. Проте її рівень залишається абсолютно недостатнім для забезпечення гідного доходу всіх верств суспільства та суб'єктів господарювання. Випуск товарів і послуг у розрахунку на одного зайнятого становив у 2004 р. 3,3 тис. грн. (у фактичних цінах), обсяг ВВП (у фактичних цінах) – 1,4 тис. грн., за попередніми даними 2005 р. – 1,7 тис. грн.¹

Значною проблемою на шляху досягнення продуктивної зайнятості є вимушена неповна зайнятість, зокрема часткове безробіття. У 1994-1999 рр. майже чверть працівників знаходилися в адміністративних відпустках, як правило, неоплачуваних і досить тривалих. Навіть у 2005 р. ще 200 тис. осіб (1,8% середньооблікової кількості штатних працівників) перебували в адміністративних відпустках. Іншою формою вимушеної неповної зайнятості в Україні є переведення працівників на неповний режим робочого дня або тижня. У 1997-1999 рр. 2,1 млн. осіб (біля 17% загальної кількості працівників) працювали неповний робочий час. З почат-

¹ Розраховано за даними офіційного web-сайту Держкомстату України <http://www.ukrstat.gov.ua>.

ком економічного пожвавлення цей показник помітно знизився, не зважаючи на те, що значно рідше стали використовуватися адміністративні відпустки. Однак і за підсумками 2005 р. 842 тис. працівників (7,4% загальної кількості) вимушені були працювати за неповним графіком. Неявки внаслідок переведення на скорочений робочий день (тиждень) становлять майже половину втрат робочого часу [8, 102-106].

Для активізації інноваційних механізмів використання трудового потенціалу важливе значення має не лише виробнича продуктивність, але й продуктивність зайнятості як джерела засобів існування, оскільки основна мотивація трудової діяльності все ж знаходиться в матеріальній площині. При цьому доходи від зайнятості повинні бути матеріальною основою добробуту не тільки для працюючих та їхніх родин, але й для добробуту всього населення, адже від обсягів фонду оплати праці безпосередньо залежить розмір пенсій та інших виплат по соціальному страхуванню.

Доходи населення України від зайнятості становили у 2005 р. 213 млрд. грн. (57,4% всіх доходів). Заробітна плата найманих працівників була основним джерелом доходів населення (42,7%). Прибуток та змішаний дохід від підприємницької діяльності і виробництва продукції для власного кінцевого споживання складали 14,8% загальних доходів. В той же час частка доходів у вигляді соціальної допомоги, субсидій, пенсій, стипендій тощо впритул наблизилася до частки заробітної плати, досягнувши 39,8%. Випереджаюче зростання трансфертних доходів населення викликає занепокоєння, оскільки фінансовою базою для їх виплати є доходи від зайнятості. Враховуючи, що з 2002 р. спостерігається приріст обсягів зайнятості, а кількість пенсіонерів в останні роки стала скорочуватися, структурні зрушення в доходах населення свідчать про дуже низький рівень доходів від зайнятості.²

Не зважаючи на швидке зростання, досягнутий середній рівень заробітної плати не може вважатися високим чи, принаймні, достатнім. Оскільки сфера прямого державного регулювання оплати праці обмежується

бюджетними установами і організаціями, основним інструментом загальної державної політики щодо підвищення оплати праці є мінімальна заробітна плата. Поки що підвищення мінімальної заробітної плати досить ефективно сприяло зростанню оплати праці: темпи росту мінімальної і середньомісячної заробітної плати майже збігалися; при цьому не спостерігалось зростання безробіття чи істотного скорочення зайнятості. Вірогідно, це пояснюється тим, що значна частина оплати праці офіційно не відображається, і роботодавці досить легко миряться із зростанням того необхідного мінімуму, який потрібно „засвітити”. Разом з тим, підвищення мінімальної заробітної плати має бути поміркованим, оскільки надто високий її розмір призводить до зрівнялівки в оплаті кваліфікованої й некваліфікованої праці. Різке зростання мінімальної заробітної плати, не підкріплене зростанням продуктивності праці, майже неодмінно викличе сплеск цін. Проте, вочевидь, існує потреба вивести мінімальну заробітну плату на рівень прожиткового мінімуму для працездатних осіб, оскільки ці мінімальні соціальні гарантії мають бути узгоджені.

До найгостріших проблем продуктивності зайнятості в Україні слід віднести також поглиблення деформацій в системі оплати праці, про що свідчить посилення диференціації рівня заробітної плати за видами економічної діяльності. З початком економічного зростання різниця у рівнях оплати праці за видами економічної діяльності різко збільшилася, оскільки деякі галузі значно краще зуміли пристосуватися до ринкових умов і опинилися у вигіднішій ситуації. Найвищу заробітну плату одержують працівники фінансової діяльності, промисловості, транспорту і зв'язку, державного управління. Найнижча заробітна плата у працівників сільського господарства, – вона знаходиться на межі законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб. У скрутному становищі опинилися також працівники соціальної сфери. У 1995 р. середньомісячна заробітна плата працівників освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги, колективних, громадських та особи-

² - Розраховано за даними офіційного web-сайту Держкомстату України <http://www.ukrstat.gov.ua>.

стих послуг, торгівлі, ресторанів та готелів була лише на 10-20 грн. менша, ніж у державному управлінні. Тепер різниця між ними становить 1,6-2 рази.

IV. Висновки. Диференціація в оплаті праці стала основним чинником глибокого розшарування населення України за матеріальним становищем [9]. Звичайно, в ринкових умовах розміри заробітку залежать не лише від кваліфікації, тривалості робочого часу і трудового внеску працівника, але й організаційної форми підприємства, якості менеджменту та кінцевих результатів, стану соціально-трудових відносин. Проте держава повинна нести відповідальність не лише за розробку та дотримання соціальних стандартів в оплаті праці, якими є мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум, а й за дотримання певних пропорцій, спрямованих на забезпечення елементарної соціальної справедливості щодо відповідності змісту праці та її оплати. За висновком В. Гейця, забезпечення процесу скорочення диференціації в доходах є пріоритетом, інакше результати економічного зростання будуть привласнені, в першу чергу, багатого частиною населення [10]. Надмірна і необґрунтована різниця в оплаті праці може призвести до маргіналізації не лише окремих працівників, а й цілих трудових колективів, підризу мотивації до праці, подальшого занепаду проблемних галузей та регіонів, що, зрештою, може обернутися протистоянням та соціальною напругою в суспільстві. Системне вирішення накопичених проблем в оплаті праці можливе лише на основі повномасштабного запровадження єдиної тарифної

сітки, що має забезпечити матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні кваліфікації, нарощенні власних знань, навичок та спроможностей, тобто особистого людського капіталу.

1. Жилінська О., Парафійник А. Емпіричні дослідження впливу досліджень і розробок та інновацій на зайнятість // Україна: аспекти праці. - 2005. - № 1. - С. 23-29.
2. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. - К.: Наукова думка, 1992. - 180 с.
3. Доклад о развитии человека 2004: Культурная свобода в современном многообразном мире / Пер. с англ. - М.: Изд-во «Весь мир», 2004. - 328 с.
4. Онікієнко В.В., Коваленко Н.І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. - К.: РВПС України НАН України, 1999. - 52 с.
5. Новиков В., Сіройч З. Концептуальні засади соціально орієнтованої економіки (практика європейських країн) // Україна: аспекти праці. - 2004. - № 6. - С. 30-35.
6. Шестопалов Г.Г. Інноваційний потенціал економічного зростання України // Інвестиційно-інноваційна стратегія розвитку національної економіки: Зб. наук. пр. - К: ОІЕ НАН України, 2004. - С. 39-55.
7. World employment report 2004-05. Employment, Productivity and Poverty Reduction. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>
8. Праця України 2005: Стат. зб. - К.: Держкомстат України, 2006. - 352 с.
9. Лібанова Е.М. Доходи, нерівність та бідність // Реалізація цілей розвитку тисячоліття ООН в Україні: подолання бідності та підвищення життєвого рівня населення: Зб. наук. праць. - К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2004. - С. 5-10.
10. Геец В.М. Уроки и перспективы рыночных реформ и долгосрочного экономического роста в Украине // Экономическая теория. - 2004. - № 2. - С. 3-25.

In the article there is the necessity of forming of innovative model of labour-market, a level and dynamics of labour productivity is analysed, the ways of its increase are offered.

Черніченко В.В.

ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ СІЛЬСЬКОЇ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ АГРАРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Стаття присвячена дослідженню проблем економічної активності молоді у процесі реструктуризації економіки, виявленню причинно-наслідкових зв'язків між факторами, що впливають на зміни характеру зайнятості, окреслено напрями зниження наслідків негативного впливу різних факторів на зайнятість молоді.

Ключові слова: ринок праці, економічна активність, зайнятість, безробіття, крупнотоварне сільськогосподарське виробництво, особисті господарства.

I. Вступ. Трансформаційні процеси в аграрній сфері, які супроводжувались глибокою соціально-економічною кризою, оха-