

МЕЗОЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ЯКОСТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досліджено стан та тенденцій розвитку складових якості праці на мезорівні (тобто на рівні основних видів економічної діяльності) за шістьма комплексними показниками, що характеризують основні її аспекти: якість робочої сили, умови та дисципліна праці, технічний рівень виробництва, організаційні показники якості праці, інноваційність праці та рівень мотивації праці. Запропоновано методу розрахунку інтегрального показника якості праці.

Ключові слова: *якість робочої сили, умови праці, дисципліна праці, технічний рівень виробництва, організаційні показники якості праці, інноваційність праці, рівень мотивації праці.*

I. Вступ. Підвищення якості праці стає в сучасних умовах глобалізації визначальним чинником забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. Вичерпне комплексне дослідження рівня якості праці в Україні потребує аналізу її стану на всіх рівнях.

II. Постановка завдання. Метою даної роботи є дослідження стану та тенденцій розвитку складових якості праці на мезорівні, тобто на рівні основних видів економічної діяльності, які розрізняються в Україні згідно за Класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД), яка базується на стандартній міжнародній класифікації видів діяльності ЄС.

III. Результати. Дослідження рівня якості праці на мезорівні здійснено за шістьма комплексними показниками (Табл.1), що характеризують основні її аспекти, серед яких якість робочої сили, умови та дисципліна праці, технічний рівень виробництва, організаційні показники якості праці, інноваційність праці та рівень мотивації праці. Використовуючи запропоноване групування складових якості праці за основними видами економічної діяльності, можна здійснити детальну їх характеристику, виділивши та проаналізувавши за допомогою одиничних показників.

Так, **якість робочої сили** має першорядне

значення саме у період економічного зростання у зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій, схем організації виробництва, коли майже вичерпано екстенсивні чинники економічного зростання і необхідне забезпечення зростання інтенсифікації виробництва через підвищення ефективності праці саме за рахунок зростання рівня її якості. Дослідження якості робочої сили на мезорівні здійснено за показниками підготовки кадрів на виробництві, підготовки кадрів у навчальних закладах, рівня підвищення кваліфікації працівників, частки працівників, що навчались новим професіям, частки працівників з неповною та базовою вищою освітою та частки працівників з повною вищою освітою за основними видами економічної діяльності.

Аналіз статистичних даних щодо місця проведення навчання свідчить, що переважна більшість працівників в Україні, 255,2 тис. осіб або 79,3% у 2004 р. проходили його безпосередньо на виробництві. З них більше половини або 53,4% навчались індивідуально, на робочих місцях, а інша частина або 46,6% - за курсовою формою навчання. Решта працівників або 66,6 тис. осіб (20,7%) навчались за договорами у навчальних закладах освіти – професійно-технічних та вищих. Розширенню та поглибленню виробничих навичок та вмінь відповідно до вимог сучасного виробництва слугує підвищення кваліфікації та навчання новим професіям, однак за існуючих в Україні щорічних обсягів навчання кожний працівник в середньому зможе підвищити свою кваліфікацію тільки 1 раз на 12 років [1, 28-29].

Найвищий рівень підвищення кваліфікації кадрів, у відсотках до облікової кількості штатних працівників, у 2004 р. спостерігався у промисловості, державному управлінні, фінансовій діяльності та у сфері охорони здоров'я і соціальної допомоги – 12,9; 11,1; 9,3 та 9,2% відповідно. Найнижчим рівень підвищення кваліфікації працівників був у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві – 1,2%, а також у готелях та ресторанах – 1,9% до облікової кількості штатних працівників.

Таблиця 1

Показники якості праці на мезорівні (за видами економічної діяльності)*.

I рівень. Інтегральний показник Рівень якості праці					
II рівень. Комплексні показники					
Якість робочої сили	Умови та дисципліна праці	Технічний рівень виробництва	Організаційні показники якості праці	Інноваційність праці	Рівень мотивації праці
III рівень. Одиничні показники					
<ul style="list-style-type: none"> ■ Підготовка кадрів на виробництві; ■ Підготовка кадрів у навчальних закладах; ■ Рівень підвищення кваліфікації працівників; ■ Частка працівників, що навчались новим професіям; ■ Частка працівників з неповною та базовою вищою освітою; ■ Частка працівників з повною вищою освітою. 	<ul style="list-style-type: none"> • Частка працівників, що працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічній нормам; • Втрати робочого часу, в середньому на 1 працівника, % до фонду робочого часу; ■ Неявки на роботу з поважних причин, середньому на 1 працівника, % до фонду робочого часу. 	<ul style="list-style-type: none"> " Коефіцієнт оновлення основних засобів; ■ Частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на технічне переоснащення та реконструкцію (%); ■ Частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на нове будівництво (%); ■ Частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на підтримання діючих потужностей (%). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Частка зайнятих, які перебувають у шлюбних адміністративних відпустках (% до середньооблікової кількості); ■ Частка працівників, що працювали в режимі неповного робочого дня (% до середньооблікової кількості); ■ Коефіцієнт вибуття кадрів. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промислової продукції, %; ■ Частка фінансування науково-технічних робіт за рахунок власних коштів підприємств, % до загального обсягу фінансування; ■ Питома вага промислових підприємств, що впроваджували інновації, % до загальної кількості промислових підприємств.. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Середньомісячна заробітна плата штатного працівника у % до середнього рівня по економіці; ■ Частка фонду додаткової заробітної плати у фонді оплати праці; ■ Заборгованість по виплаті зарплати в середньому на 1 працівника, /о до середньо-міс. зар. плати; ■ Частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат реалізації продукції; ■ Частка працівників, охоплених колективними договорами.

* Курсивом відічені показники-дестимулятори.

Що стосується показника *частки працівників, що навчалися новим професіям*, то за всіма основними видами економічної діяльності він значно менший, ніж у сфері підвищення рівня кваліфікації кадрів, водночас найбільше значення даного показника так само спостерігалось у промисловості – 6,7% до облікової кількості штатних працівників. Найнижчих значень у 2004 р. показник навчання новим професіям набував у сфері освіти (0,1% до облікової кількості штатних працівників), охорони здоров'я та соціальної допомоги (0,2%), а також у готелях та ресторанах (0,3%) і сфері колективних, громадських та особистих послуг (0,3%).

Окремо виділимо у забезпеченні якості праці показники, що характеризують **умови та дисципліну праці**, – це показники-дестимулятори, зростання яких зумовлює зниження якості праці, а саме: частка працівників, що працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, втрати робочого часу, в середньому на 1 працівника (% до фонду робочого часу) та неявки на роботу з поважних причин (в середньому на 1 працівника, % до фонду робочого часу).

Стан умов праці та охорони праці на виробництві є складовою соціальної захищеності працівників, а наявність шкідливих та небезпечних факторів виробництва негативно впливає на стан здоров'я працівників, тривалість життя та якість і продуктивність праці. Через застосування застарілих технологій та засобів виробництва на приватних підприємствах усталилася тенденція до зростання на них відносного рівня виробничого травматизму, що зараз у 2–3 рази більший, ніж на державних підприємствах [2,4].

Значними є порушення в галузі умов праці, які характеризують стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за основними видами економічної діяльності, а також зайнятість працівників на важких роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці. В Україні випадки травматизму людей, зайнятих у суспільному виробництві, трапляються частіше, ніж у розвинутих країнах Західної Європи у 2–3 рази [2, 4].

На кінець 2004 р. у галузевому розрізі *частка працівників, що працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам*, всього за окремими видами економічної діяльності становила 26,9% до облікової

кількості штатних працівників або 1608,8 тис. осіб, найвищим даний показник був у промисловості – 35,5%, а найнижчим – у сільському господарстві – 8,6%

Розглянемо показники дисципліни праці за видами економічної діяльності в Україні у 2004 році. Зокрема, показник *втрат робочого часу* відображає час, який можливо було використати для роботи, але невідпрацьований з причин неявок з дозволу адміністрації (включаючи неявки з ініціативи адміністрації), простоїв, прогулів та страйків. Показник *неявок на роботу з поважних причин* відображає невиходи на роботу працівників у зв'язку із відпустками (щорічними, навчальними тощо) та іншими неявками, передбаченими законом з причин тимчасової непрацездатності, у зв'язку з

міжсезонням, тимчасовим переведенням для роботи на іншому підприємстві тощо [3, 6]. За даними Держкомстату, втрати робочого часу у 2004 році в середньому на одного працівника у відсотках до фонду робочого часу в економіці в цілому становили 45 годин або 2,3%, причому найбільшими вони були у готелях та ресторанах (5,4%), на будівництві (4,6%) та у промисловості (3,7%), а найменшими – у сфері державного управління (0,2%), освіти (0,3%) та фінансової діяльності (0,5%).

Для успішного здійснення господарської діяльності, отримання високих результатів праці і забезпечення високого рівня її якості надзвичайно велике значення має матеріально-технічне оснащення працівників. Звідси впливає необхідність дослідити показники **технічного рівня виробництва** на мезорівні, а особливо тих його показників, які б демонстрували процеси оновлення та відтворення основних засобів, адже фізично та морально застаріла техніка створює загрозу для безпечної роботи персоналу, знижує якість та продуктивність праці. Серед показників технічного рівня виробництва ми розглянемо такі: коефіцієнт оновлення основних засобів; частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на технічне переоснащення та реконструкцію (%); частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на нове будівництво (%); частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на підтримання діючих потужностей (%).

Коефіцієнти оновлення основних засобів за видами економічної діяльності відобража-

ють відношення вартості введення в дію основних фондів у галузі до їх вартості на кінець року Як показують розрахунки, у більшості галузей ситуація з оновленням основних виробничих засобів поступово стабілізується, хоча й надзвичайно низькими темпами. Зокрема, якщо у 2001–2002 рр. в економіці в цілому всі основні засоби в Україні були оновлені на 3,6%, то уже в 2003 р. цей показник склав 4,3%. Водночас у зазначений період в цілому у промисловості коефіцієнти оновлення основних засобів зросли від 3,5% у 2001 р. до 3,9% у 2003 р. Найвищим у промисловості 2003 р. даний показник був у добувній промисловості – 5,3%, а найнижчим – у сфері виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (1,8%). Загалом за видами економічної діяльності найвищими коефіцієнти оновлення основних засобів у 2003 р. були у фінансовій діяльності (15,4%, що водночас на 3,4 відсоткових пункти менше, ніж у 2002 р.), сфері оптової й роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами; послуг з ремонту (10,7), будівництві (7,6%), сфері транспорту та зв'язку (6,4%), готелях та ресторанах (6,2%), а найнижчими – у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води (1,8%) та у сфері здавання під найм власної та державної нерухомості невиробничого призначення (1,9%). За деякими видами економічної діяльності значення показників оновлення основних засобів за цей період погіршилося, як наприклад, у рибному господарстві – від 3,6% у 2002 р. до 2,4% у 2003 р. [3]

Частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на технічне переоснащення та реконструкцію, найвищою у 2004 р. є у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві (82,6% від загальної величини інвестицій у основні засоби), обробній промисловості (82%) та будівництві (72,2%), а найнижчим даний показник є у рибному господарстві (29,6%) та готелях і ресторанах (35,8%). Що стосується *інвестицій в основний капітал, спрямованих на нове будівництво*, то їх питома вага у загальних обсягах інвестицій в основний капітал найвищою є у готелях та ресторанах (64,2%) та у сфері виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (60,5%). Найнижчого значення даний показник набував у 2004 р. у рибному господарстві та добувній промисловості – 14 та 15,5% відповідно [3].

Найнижчою у відтворюваній структурі інвестицій у основний капітал практично за всіма видами економічної діяльності є *частка інвестицій в основний капітал, спрямованих на підтримання діючих потужностей*, яка у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, обробній промисловості, у сфері виробництва та розподілення електроенергії, газу та води, будівництві, оптовій та роздрібною торгівлі, готелях та ресторанах, транспорті і зв'язку коливається від 0 до 0,4%. [3].

До організаційних показників якості праці відносяться такі основні показники-дестимулятори якості праці, як частка зайнятих, які перебувають у вимушених адміністративних відпустках, частка працівників, що працювали в режимі неповного робочого дня та коефіцієнт вибуття кадрів. Перші дві зазначені категорії працівників відносяться до працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, тобто таких, що не відпрацювали встановлені години робочого часу у певному періоді з причин перебування у відпустках з ініціативи адміністрації або переведення їх на роботу у режимі неповного робочого дня або тижня. [3. 6] Зокрема, *частка зайнятих, які перебувають у вимушених адміністративних відпустках* (у % до загальної кількості штатних працівників) протягом 2001–2004 років непинно скорочувалась за всіма основними видами економічної діяльності та досягла у 2004 р. найнижчого свого значення у фінансовій діяльності, державному управлінні, сфері освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги (від 0 до 0,1%). Найвищого значення серед видів економічної діяльності даний показник у 2004 р. набував у будівництві та промисловості – 5,5 та 4,4% відповідно [3].

Аналогічна тенденція спостерігається і в динаміці показника, що характеризує *частку працівників, що працювали в режимі неповного робочого дня* (% до середньооблікової кількості) у 2001–2004 рр. Так, найменша кількість працівників була вимушена працювати неповний робочий день або тиждень у сфері державного управління, освіти та фінансової діяльності, їх питома вага у загальній кількості штатних працівників у 2004 р. становила відповідно 0,1; 0,3 та 0,8%. Найвище ж значення даного показника у 2004 р. спостерігалось у сфері транспор-

ту та зв'язку (22,2%), а також на будівництві (16,4%) [3].

Коефіцієнт вибуття кадрів визначається як відношення кількості працівників, вибулих у галузі чи на підприємстві за даний період, до середньооблікової чисельності працівників за той самий період. Найвищим коефіцієнт вибуття кадрів у 2004 році був у готелях та ресторанах і становив 57,1%, що однак на 1,3 відсоткових пункти менше, ніж у попередньому році. Досить високими рівні вибуття працівників у 2004 р. були і в торгівлі (50,7% порівняно з 48,3% у попередньому році), рибному господарстві (50,0% порівняно з 50,6% у 2003 р.) та будівництві (48,3% порівняно з 47,9% у попередньому році). Найнижчого свого значення даний показник набував у 2004 р. у сфері освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги та у державному управлінні [1, 69].

Інноваційність праці в умовах глобалізації та постіндустріалізації світової економіки набуває найвагомішого значення в контексті забезпечення високої якості та, відповідно, ефективності праці. Серед показників, що характеризують інноваційність праці на міжнародному рівні розглянемо такі основні: частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промислової продукції, частка фінансування наукових та науково-технічних робіт за рахунок власних коштів підприємств у загальній структурі фінансування та питома вага промислових підприємств, що впроваджують інновації.

Найбільша частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промислової продукції у 2005 році у промисловості припадає на підприємства машинобудування (18,1%, або 9,1 млрд. грн.), хімічної і нафтохімічної промисловості (11,2%, або 2,8 млрд. грн.), целюлозно-паперової промисловості, видавничої справи (10,5%, або 0,8 млрд. грн.), з видобування неенергетичних матеріалів (9,5%, або 1,6 млрд. грн.), з виробництва гумових та пластмасових виробів (9,2%, або 0,6 млрд. грн.), з видобування енергетичних матеріалів (9,1%, або 1,6 млрд. грн.) [4].

Щодо фінансування наукових та науково-технічних робіт за джерелами фінансування та видами економічної діяльності, то найвищою у 2004 р. була частка власних коштів підприємств у загальному обсязі фінансування наукових та науково-технічних робіт

у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних ними послугах і обробній промисловості – 12,1 та 10,0% відповідно, причому в обох видах діяльності спостерігалось зростання обсягів фінансування даних видів робіт за власні кошти, порівняно з попереднім роком. Практично не фінансувалися наукові та науково-технічні роботи за власні кошти у 2002–2004 роках у транспорті та фінансовій діяльності. Водночас і в інших сферах

економічної діяльності даний показник не характеризується високими значеннями, тобто підприємства не виділяють значних обсягів коштів на фінансування наукових та науково-технічних робіт [3].

Активний розвиток будь-якої галузі, у т.ч. і промисловості, залежить значною мірою від сприйнятливості її підприємств до нововведень. Проте в останні роки рівень інноваційної активності промислових підприємств знижується. Так, у 2004 р. інноваційною діяльністю у промисловості займалося 1359 підприємств, або 13,7% їхньої загальної кількості, тоді як у 2003 р. – 1496 (15,1%), а у 2002 р. – 1808 (18,0%) [5, 186].

Питома вага промислових підприємств, що впроваджували інновації, у 2003–2004 рр. значно варіювала за видами економічної діяльності. У виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення у 2004 р. інновації впроваджували 28,0% підприємств (порівняно з 18,8% у 2003 р.), у машинобудуванні, хімічній та нафтохімічній промисловості – відповідно 18,6 та 16,3%, металургії та обробленні металу – 11,5% підприємств галузі. Значно меншою, ніж у середньому по Україні, була частка інноваційно активних підприємств у целюлозно-паперовій промисловості, видавничій справі, добувній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води (відповідно 6,3%, 5,0%, 1,2%), а також у деяких інших видах економічної діяльності [5, 226–227].

Статистичний аналіз факторів, які перешкоджають здійсненню інновацій, показує, що найвагомішими з них є, перш за все, економічні: нестача власних коштів (указали майже 83,0% промислових підприємств), недостатня фінансова підтримка держави (56,6%), великі витрати на нововведення (55,9%), високий економічний ризик (38,9%), недосконалість законодавчої бази (37,7%), тривалий термін окупності нововведень

(34,6%), відсутність коштів у замовників (31,7%). Крім того, 19,5% промислових підприємств зазначили, що здійсненню нововведень перешкоджали нестача інформації про нові технології, 18,5% – відсутність можливостей для кооперації з іншими підприємствами і науковими організаціями, 18,3% – нестача інформації про ринки збуту, 17,2% відсутність кваліфікованого персоналу, 16,0% – відсутність попиту на продукцію, 14,5% – несприйнятливість підприємств до нововведень [5,186].

Серед найвшітовіших чинників, які визначають якість праці, є **рівень мотивації праці**, аналіз якого здійснимо за такими основними показниками: середньомісячна заробітна плата штатного працівника у % до середнього рівня по економіці; частка фонду додаткової заробітної плати у % до фонду оплати праці; заборгованість по виплаті зарплати в середньому на одного працівника у % до середньомісячної заробітної плати; частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат реалізації продукції; частка працівників, охоплених колективними договорами у % до облікової кількості штатних працівників.

Проаналізуємо рівень оплати праці на мезорівні за допомогою показника *середньомісячної заробітної плати штатного працівника* за місяць у % до середнього рівня по економіці за основними видами економічної діяльності. Розподіл працівників за даним показником свідчить про наявність значної міжгалузевої диференціації розміру зарплати за видами економічної діяльності. Наприклад, в установах охорони здоров'я та соціальної допомоги, працівники яких мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у 2004 р. середньомісячна заробітна плата у % до середнього рівня по економіці становить лише 59,6%, а у сфері освіти – 72,8%. Найнижче значення даного показника було у сільському господарстві та пов'язаних з ним послугах (50,1%). Разом з тим у працівників, зайнятих у сфері фінансової діяльності, спостерігається найвищий рівень даного показника в цілому по економіці, який становить 213,4% [3]. Таким чином, можна стверджувати, що в економіці країни рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної діяль-

ності.

Загалом, нарахований фонд оплати праці штатних працівників (без урахування працівників малих підприємств) в Україні у 2004 р. становив 80,1 млрд. грн. З нього 61% – склав фонд основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками та посадовими окладами), ще третину – фонд додаткової заробітної плати. Основними складовими останнього були доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів та премії за виробничі результати (67,2% від фонду додаткової заробітної плати). Питома вага інших заохочувальних та компенсаційних виплат (матеріальна допомога, соціальні і пільги тощо) була незначною і склала 5,5% фонду оплати праці. [1].

При зростанні фонду основної заробітної плати на 23,3% додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати збільшилися на 26,1% та на 8,3% відповідно. Це призвело до певних зрушень у структурі фонду оплати праці в бік збільшення питомої ваги фонду додаткової заробітної плати і зменшення інших заохочувальних та компенсаційних виплат [1].

У розрізі видів економічної діяльності дослідимо структуру фонду оплати праці, основну увагу зосередивши на частці у ньому *фонду додаткової заробітної плати*, як вагомого чинника мотивації досягнення високих виробничих результатів, в тому числі підвищення рівня якості праці в галузі. Зокрема, у 2004 р. найвища питома вага у фонді оплати праці припадала на фонд додаткової заробітної плати у сфері державного управління та становила 61,8%, в той час як у сфері фінансової діяльності та промисловості відповідні показники становили лише 36,71 та 36,22%. Найнижча частка додаткового фонду оплати праці спостерігалась у сільському господарстві – 13,84% [1].

Заборгованість по виплаті зарплати в середньому на одного працівника серед показників рівня мотивації праці виступає показником-дестимулятором, що негативно впливає на забезпечення якості праці. Згідно статистичних даних в цілому по економіці цей показник у 2004 р. мав значення 139,9% до середньомісячної заробітної плати. За видами економічної діяльності найвищого значення даний показник набував у водному транспорті (1015,4%), значно нижчими, але

достатньо високими, були його значення у авіаційному транспорті (288,2%), фінансовій діяльності (276,9%) та рибному господарстві (218,3%). Найнижчими рівні заборгованості по заробітній платі були у сферах лісового господарства, освіти та охорони здоров'я і соціальної допомоги (11,2; 20,7 і 40,1% до середньомісячної заробітної плати відповідно) [1, 298].

Найвищою за видами економічної діяльності частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат реалізації продукції була у сфері освіти, колективних, громадських та особистих послуг і у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві (40,6; 22,1 та 18,1% відповідно). Найнижчим даний показник був у оптовій та роздрібній торгівлі (0,9%). В цілому по економіці частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат реалізації продукції була 4,9% [3].

Останній одиничний показник (частка працівників, охоплених колективними договорами) у комплексному показникові якості праці, що характеризує рівень мотивації праці, виділений на тих підставах, що розвинута сфера соціально-трудових відносин є гарантом ефективного використання, відтворення та розвитку трудового потенціалу, що спонукає працівників до високоякісної та відповідно високоефективної праці. Під час формування політики розвитку соціально-трудових відносин нині вирішального значення набуває врахування інтересів усіх верств населення.

Саме досягненню миру та злагоди в суспільстві має сприяти удосконалення відносин соціальних партнерів – безпосередніх учасників виробничого та перебудовного процесів на всіх рівнях їх співпраці. Необхідність подальшого розвитку соціального партнерства зумовлена поглибленням реформування економіки, розширенням застосування колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Реалізація угод, колективних договорів та інших домовленостей між соціальними партнерами є реальним стабілізуючим фактором розвитку суспільства і передумовою відтворення трудового потенціалу. Однак, на жаль, в Україні ще тільки поступово впроваджується цілісна система соціального партнерства. Недоліки існуючої системи значною мірою

є наслідком нерозвиненості її правової, нормативної та організаційної бази [2].

Спостерігається значна диференціація рівня охоплення працівників колективно-трудовими договорами за видами економічної діяльності. Так, у таких видах промислової діяльності, як видобування та розподілення електроенергії, газу та води, виробництво транспортного устаткування, металургія та оброблення металу, видобування кам'яного, бурого вугілля і торфу рівень охоплення договірним регулюванням складає від 97,9% до 99,2%, в той час, як майже кожен другий працівник підприємств у фінансовій діяльності та кожен третій у торгівлі, працюють поза системою колективно-трудового регулювання [1, 29]. Аналіз розподілу показника частки працівників, охоплених колективними договорами у відсотках до облікової кількості штатних працівників за видами економічної діяльності у 2004 році показує, що найвищі значення даного показника спостерігаються якраз у сферах фінансової діяльності, державного управління та освіти – 113,2; 110,2 та 104,1% відповідно. Водночас найнижчими є його рівні у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві а також рибному господарстві (83,6 та 85,7% відповідно).

IV. Висновки. Таким чином, як видно з проведеного дослідження, практично за всіма показниками основних критеріїв якості праці на мезорівні спостерігається суттєва диференціація, що дозволяє говорити про значні міжгалузеві відмінності у рівнях якості робочої сили, забезпеченні відповідних умов та дисципліни праці, технічного рівня виробництва, організаційних показників якості праці, рівні інноваційності праці та виробництва, а також мотиваційних чинників підвищення якості праці. Це вимагає диференційованого підходу у формуванні регіональної соціально-економічної політики.

1. Праця України 2004. Статистичний збірник. Державний комітет статистики України. – К., 2005. – 368 с.

2. Національна комплексна програма «Збереження і розвиток трудового потенціалу України» (основні напрямки) 2004–2015 роки. – К., 2004. – 45 с.

3. Статистичний щорічник України 2004 р. / за ред. О.Г.Осауленка / Державний ком. стат. України. – К., 2005. – 592 с.

4. Експрес-доповідь Держкомстату № 27 від 8.02.2006 р. «Інноваційна активність промислових підприємств України у 2005 році» (www.ukrstat.gov.ua).

5. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб./ Держкомстат. – К., 2005. – 358 с.

The state and tendencies of the labor quality components development on the principle economic activity levels are studied with aid of six complex indexes

which characterize its main aspects: the labour force quality, the labour conditions and discipline, the technical level of production, the organizational indexes of the labour quality, the innovatory aspects of the labour and the labour motivation level. The method of calculation of the labor quality integral index is offered.

Ціжма О.А.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сучасний етап перебудови вітчизняної економіки характеризується поглибленням соціально-економічної кризи, водночас змінюються умови відтворення та функціонування трудового потенціалу. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного та системного підходу до дослідження категорії трудового потенціалу, умов його відтворення та використання.

Ключові слова: *трудова потенція, трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, зайнятість.*

I. Вступ. Надзвичайно важливим фактором розвитку господарських комплексів адміністративних районів є трудовий потенціал [1,73]. Під час побудови соціалізму всі новачки та відхід від офіційної методології та ідеології в наукових працях і дослідженнях піддався гострій критиці. Саме тому наукові розробки щодо дослідження питань потреб населення, людських ресурсів, трудового потенціалу були дещо “деформованими” і відірваними від реальності.

Інтенсивне відтворення економіки України, інтеграція до світового простору та спрямування до її визнання економічно розвинутих країн як повноцінного суб'єкта співпраці уможлиблюється за рахунок розширеного розвитку людського капіталу, домінуючу роль в якому відіграє трудовий потенціал.

Трудовий потенціал – це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, якими володіє індивід, колектив і суспільство в цілому [2,13].

Якщо ж взяти до уваги те, що Україна, як і інші країни пострадянського простору, не була готовою до глибоких реформ всіх сторін суспільного та соціо-культурного життя, то нестерпимі зараз ряд проблем, пов'я-

заних з невідповідністю ринковим потребам наявної робочої сили ат неефективністю використання людського капіталу. Об'єктивні закони ринкової економіки спонукають людей до отримання освіти, адекватної потребам ринку на сучасному етапі. Але процес навчання, перепідготовки та перекваліфікації робочої сили досить тривалий, ось чому і кризовий стан в економіці України триває більше десятиріччя. Актуальність цього дослідження полягає в аналізі причин, які призвели до наявного стану трудового потенціалу в економіці країни.

Щодо питання визначення та обґрунтування трудового потенціалу, то вони в різних аспектах аналізуються в працях таких українських вчених як Богині Д.П., Врублевського В.Н., Грішнєвої О.А., Долішного М.І., Злупка С.М., Лукінова І.І., Пирожкова С.І. та інших. Аналіз наукових досягнень щодо даної проблеми свідчить, що українськими вченими створено підґрунтя для її подальшого вивчення. Зокрема, здобутком сьогодення є визначена сутність трудового потенціалу, його основні характеристики і компоненти. Водночас, багато проблем, що стосуються методики комплексної оцінки стану та чинників розвитку трудового потенціалу.

II. Постановка завдання. На сучасному етапі ринкових перетворень в Україні здійснена лібералізація економіки та зовнішньоекономічної діяльності, йде процес приватизації, ліквідовано адміністративно-розподільну систему планування і управління, запроваджена широка демократизація трудових відносин. Наслідки економічної кризи, яка панує в державі ще з 90-х років ХІХ ст. у різних формах прояву, впливають на всі без винятку процеси, котрі відбуваються в суспільному житті країни, і безпосередньо стосуються трудового потенціалу.