

Черкасов Олег Володимирович

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку

НАПрН України

Мамаєв Ілля

старший лаборант НДІ правового забезпечення інноваційного

розвитку НАПрН України

ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Наукова робота присвячена дослідженню проблем збереження та розвитку трудового потенціалу України. У доповіді приділяється увага визначенню терміну «трудоий потенціал», аналізуються позитивні та деструктивні фактори, що впливають на його рівень. У світлі цього наводяться пропозиції щодо підвищення трудового потенціалу держави.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, трудова міграція, демографічні проблеми.

Cherkasov O. V.

PhD, Senior Researcher of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of NALS of Ukraine

Mamaiev I. O.

Senior Assistant of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of NALS of Ukraine

PROBLEMS OF CONSERVATION AND DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF UKRAINE

Scientific work is devoted to the research of problems of preservation and development of labor potential in Ukraine. The report focuses on the definition of the term “work potential”, analyzes the positive and destructive factors that affect its level. In light of this, proposals are being made to increase the state’s labor potential.

Keywords: labor potential, labor resources, labor migration, demographic problems.

Основою успішного економічного розвитку є ефективне використання трудового потенціалу. Згідно указу Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» 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. У сучасній правовій науці в Україні проблема правового регулювання збереження і розвитку трудового потенціалу залишається малодослідженою. Окремі праці з цієї тематики, на жаль, не дають цілісного уявлення щодо правових механізмів забезпечення сталого розвитку трудового потенціалу в Україні. З огляду на це, дослідження вказаної проблематики залишається актуальним напрямком для подальших досліджень.

У науці не вироблено єдиного теоретичного підходу у формулюванні дефініції трудового потенціалу, оскільки ця категорія роз-

глядається у багатьох аспектах – економічному, соціальному, управлінському, ресурсному тощо. Це вказує на те, що поняття трудового потенціалу є багатограним.

Аналіз юридичної та економічної літератури дає підстави визначити поняття трудового потенціалу як сукупного розміру резервів та ресурсів живої праці в поєднанні їх кількісних та якісних характеристик, які суспільство має на сучасному етапі свого розвитку та які воно може мати у передбачуваному майбутньому.

Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що трудовий потенціал є необхідною умовою розбудови конкурентоспроможної економіки та потужної держави в цілому. В умовах цифрової ери та сучасного постіндустріального світу, економічний потенціал країн переважно залежить від їх людських та освітньо-фахових ресурсів. Доречним прикладом цього є країни південно-східної Азії, що стали впливовими економічними центрами, незважаючи на дефіцит природних ресурсів.

Слід констатувати, що на цей час в Україні превалюють негативні тенденції до зменшення власного трудового потенціалу. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожному громадянину гарантується право на працю, що включає у себе її вільний вибір та можливість заробляти собі на життя. Держава у свою чергу зобов'язується створити всі умови для повного здійснення громадянами зазначених прав. Втім масова трудова міграція, низький рівень заробітної плати, скорочення робочих місць та інші негативні процеси дозволяють зробити висновок, що це право забезпечується неналежним чином.

Останній офіційний аналіз трудової еміграції громадян здійснений Державною службою статистики України. За даними цього опитування в період з 2015 по 2018 роки за кордоном працювали близько 1,5 мільйонів українців. [1] Втім Міністерство закордонних справ України на основі відомостей, отриманих із посольств України, оцінює трудову еміграцію на рівні 2,5 мільйонів осіб. У той же час Міністерство соціальної політики України наводить цифру 3 мільйони громадян. У заявах окремих політиків лунають й більш значні цифри до 8 мільйонів. Однак, якщо враховувати, що за оцінкам ООН близько 80% міжнародних мігрантів є трудовими мігранта-

ми, а у 2017 році в світі налічувалося близько 6 мільйонів українців, які мігрували закордон, можна зробити висновок про 4,8 мільйонів українських трудових емігрантів. [2]

Така ситуація призводить до того, що Україну покидають найбільш активні трудові ресурси, а людський потенціал держави має тенденцію до «старіння». За даними Інституту демографії та соціальних досліджень станом на 2017 рік у країні налічується близько 18 мільйонів економічно-активного населення. З них працюючими є 16 мільйонів, з яких лише 12 мільйонів мають офіційне працевлаштування. У той же час економічно неактивне населення складає 18 мільйонів осіб, з яких 12 мільйонів є пенсіонерами. Таким чином, кількість пенсіонерів дорівнює кількості офіційно працевлаштованих осіб та продовжує зростати.

Дослідники зазначають, що на трудовий потенціал держави впливає цілий ряд багатогранних чинників: соціально-економічних, демографічних, соціально-психологічних, еколого-географічних, інформаційно-комунікативних, техніко-організаційних, галузевих тощо. [3] В Україні основними чинниками зменшення трудового потенціалу можна назвати наступні фактори:

1) політичні (збройний конфлікт на Сході України, втрата людських та економічних ресурсів з тимчасово-окупованих та анексованих територій, низька привабливість для іноземного інвестування через нестабільність у державі);

2) економічні (затяжна криза, девальвація національної валюти, високий рівень інфляції, низький рівень ВВП на душу населення, неможливість запропонувати конкурентоспроможний рівень оплати праці, значна частка тіньової економіки);

3) соціальні (низька соціальна захищеність, незадовільні умови праці, поширеність неформальної зайнятості, висока диференціація доходів населення, слабкий розвиток соціальної інфраструктури);

4) демографічні (неконтрольована міграція, відтік кваліфікованих кадрів, низька тривалість життя, загальне старіння людських ресурсів, низький природний приріст населення);

5) техніко-організаційні (повільний темп впровадження інновацій, неспроможність оперативно реагувати на світові тенденції, за-

старілість обладнання на підприємствах, неефективне використання сільськогосподарських земель).

Для вирішення наведених проблем слід проводити соціально-економічну політику, яка була б направлена на збільшення робочих місць, фінансування модернізації державних підприємств, пільгові умови кредитування приватного бізнесу, що створювало б нові робочі місця, вивід підприємств із тіньової сфери, адекватне державне замовлення щодо навчання у ВНЗ, забезпечення працевлаштування молодим спеціалістам, залучення роботодавців та працівників до консультацій з приводу законопроектів, гарантування конкурентоспроможної оплати праці. Поряд із цим необхідним є також забезпечення виконання рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП), зокрема Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати, №131 щодо мінімальної заробітної плати.

Поряд з удосконаленням правових механізмів зайнятості населення в Україні збереження та розвиток трудового потенціалу України прямо пов'язане із мінімізацією впливу деструктивних факторів та підтриманням соціально-економічних чинників та переваг, що позначаються на ньому позитивно. Слід зауважити, що на цей час Україна якісно вирізняється на фоні інших країн за рахунок розвинутої системи освіти з гарною підготовкою кваліфікованих кадрів, наявності невикористаних трудових ресурсів, родючості ґрунтів, високого ресурсного потенціалу, вигідного географічного розташування та інших переваг нашої країни, які слід використовувати для її прогресивного руху. Разом з цим розвиток і збереження трудового потенціалу в Україні має бути забезпечене запровадженням сталих і зрозумілих правових механізмів забезпечення зайнятості населення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Державна служба статистики. Ринок праці. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm.
2. International migrant stock 2019. URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>.
3. Бараник З. П., Карабанова О. В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*. 2016. №1. С. 42-49.

REFERENCES

1. Derzhavna sluzhba statystyky. Rynok pratsi. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm [in Ukrainian].
2. International migrant stock 2019. URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp> [in English].
3. Baranyk, Z. P., Karabanova, O. V. (2016). Chynnyky vplyvu na stan ta rozvytok trudovoho potentsialu Ukrainy: statystychnyi aspekt. *Statystyka Ukrainy - Statistics of Ukraine*, 1, 42-49 [in Ukrainian].