Доброва Т. Г.
доцент кафедри економіки та підприємництва,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

DOI; https://doi.org/10.36059/978-966-397-438-5-38

ВІДНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ПРІОРИТЕТНЕ ЗАВДАННЯ НА ШЛЯХУ ДО ВІДРОДЖЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Повоєнне відродження української економіки потребує нової якості трудового потенціалу – потужного, висококваліфікованого, адаптованого до інноваційних технологій. Невирішеність цього питання є одним з бар'єрів для сталого економічного розвитку.

Динаміка трудового потенціалу України тісно пов'язана з глибокою демографічною кризою, і має кілька проявів. По-перше, це стрімке старіння населення внаслідок загрозливо низького рівня народжуваності. За даними соціології коефіцієнт народжуваності скоротився за останнє десятиліття більш ніж в два рази (з 1,5 у 2014 р. до 0,7 у 2023 р.). Це при тому, що навіть для простого відтворення населення коефіцієнт народжуваності має бути 2,2 До цього додається висока смертність чоловіків працездатного віку. Третина з них не доживає до пенсії [1, с. 4].

По-друге, значного удару по трудовому потенціалу країни протягом кількох десятиліть наносила закордонна трудова міграція. Її масштаби до війни перевищували 3 мільйона громадян. Негативна динаміка посилилася внаслідок масової міграції населення, викликаної військовими діями на території країни. За оптимістичними підрахунками нині за кордоном перебуває 6 – 7 мільйонів наших громадян. Існує високий ризик їх неповернення до країни. Опитування свідчать що 80% українців не планують повертатися. І справа не тільки у війні та порівняно низькому рівні життя в Україні. Країни ЄС (зокрема Польща і Чехія, ФРН) протягом останнього десятиліття реалізують урядові програми, спрямовані на залучення українців на власний ринок праці. За даними КМІС, 45% українських біженців хотіли б отримати інше громадянство, 19% вже отримали його. Євроінтеграція України в майбутньому лише посилюватиме відтік робочої сили, що підтверджує досвід країн східної Європи [1, с. 5; 2].

По-третє, за роки незалежності відбулася руйнація трудового потенціалу внаслідок занепаду традиційних для України індустріальних галузей виробництва (точного машинобудування, літакобудування, суднобудування, автопрому тощо). Ситуація ще більше ускладнилася внаслідок фізичного руйнування війною тих галузей економіки,

які визначали її виробничий та експортний потенціал – металургії, хімічної промисловості, аграрного сектору. Так у 2022 році обсяг металургійної продукції впав на 80% порівняно з 2021 роком. Втрата роботи призводить до поступової деградації кваліфікації або до виїзду фахівців за кордон.

Перелічені обставини скоротили чисельність робочої сили лише за три останні роки на 40% (з 17,4 млн до 12,5 млн) [3, с. 11]. За оцінкою Міністерства Економіки, дефіцит робочої сили в Україні сягає 4,5 мільйона працівників [2].

В середині 2024 року з дефіцитом робочої сили стикнулися близько 74% компаній. Відмічається зростання тривалості періоду підбору необхідних кадрів, особливо робітничих професій. Вона збільшилася в два рази і в середньому складає 45 днів. Якщо вакансію різнороба вдається закрити за 7 днів, то слюсаря – 14 днів, а оператора станка з ЧПУ – вже до 90 днів [3, с. 7].

Попри наявність значної кількості вакансій, в Україні спостерігається досить високий рівень с безробіття. Причиною є значні диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці. Одна з таких диспропорцій полягає в тому, що бізнес потребує висококваліфікованої і продуктивної робочої сили, здатної швидко адаптуватися до інновацій, до якісних вимог зовнішнього ринку. Однак не готовий до наближення вартості праці до європейського рівня. Тому, за даними соціологів, 41% працівників не може знайти роботу з гідною заробітною платою [3, с. 9]. Підвищення вартості робочої сили є передумовою подолання дефіциту на ринку праці та повернення трудових мігрантів в країну .

Найпростішим шляхом розв'язання проблеми дефіциту на ринку праці може видаватися залучення іноземної робочої сили. Директор Інституту демографії і соціальних досліджень Е. Лібанова вважає можливим залучати щороку до 300 тисяч мігрантів. Реалістичність та обгрунтованість такого прогнозу заперечує президент Конфедерації роботодавців України О. Мирошниченко, зважаючи на чинне законодавство про імміграцію і зайнятість населення, яке досить жорстко регламентує квоти на залучення іноземної робочої сили, передбачає складні бюрократичні процедури, обов'язкове офіційне працевлаштування, зобов'язання роботодавця забезпечити страхування, медичне обслуговування, охорону праці, розміщення тощо. Все це пов'язано із значними витратами. Отже реальна статистика є такою: в 2020 році Кабінет Міністрів України видав 14,5 тис. дозволів на працевлаштування іноземців, в 2021 році – 21,7 тис., в 2022 – 6,2 тис., і в 2023 – 4,5 тис. дозволів. В середньому на одного роботодавця припадає менше 2 іноземних працівників [4].

Масштабне залучення іноземної робочої сили пов'язане і з суттєвими соціальними ризиками. Зважаючи на низький рівень вартості праці,

порівняно з європейськими стандартами, можна очікувати міграції в Україну переважно громадян з бідніших країн Азії чи Африки. При цьому – з іншим менталітетом та релігійною культурою. Це загрожує соціальною нестабільністю та втратою національної ідентичності. Обов'язково слід враховувати, що більшу частину зароблених коштів іммігранти вивозять в країну походження.

Отже для України більш прийнятним є використання внутрішніх резервів робочої сили. Так, підприємці запровадили практику залучення жінок на традиційно чоловічі робочі місця. Соціологи пропонують знизити вікові нормативи, і залучати у певні виробничі процеси молодь від 18 до 25 років. Зрозуміло, що це потребує збільшення масштабів професійної підготовки працівників.

Ще донедавна роботодавці висували досить жорсткі вимоги щодо наявності досвіду роботи та віку потенційних робітників – не старше 40 років. В умовах дефіциту кадрів бізнес переглядає ставлення до працевлаштування та утримування на робочих місцях людей старшого та пенсійного віку. Перевагою таких спеціалістів є наявність відповідних компетентностей, професійного досвіду, здатність виконувати роль наставника для молоді, готовність працювати за більш низьку зарплату.

Можливість компенсувати дефіцит робочої сили надає залучення у виробничий процес людей з інвалідністю. За оцінками Конфедерації роботодавців України, на ринок праці можна залучити до 1 млн. працездатних осіб. Потрібна реалізація відповідних програм щодо адаптації інфраструктури та технологічних процесів, облаштування інклюзивних робочих місць. Враховуючи чисельність українців, які отримали інвалідність внаслідок війни, реалізація таких програм є ще і важливою соціальною функцією суспільства – забезпечення соціалізації людей-захисників країни. Отже держава має стимулювати підприємців, що створюють інклюзивні робочі місця.

Зауважимо, що за експертними оцінками, перелічені вище засоби збільшення чисельності робочої сили здатні покрити не більше 25% дефіциту на ринку праці [3, с. 13].

Головним засобом розв'язання проблеми нестачі робочої сили є підвищення продуктивності праці. В Україні продуктивність праці є однією з найнижчих в Європі – 15 дол. на годину. У Німеччині цей показник – 68 дол., в Чехії – 46 дол.. Пріоритетними чинниками підвищення продуктивності є автоматизація виробничих процесів і кваліфікація працівників. За рівнем автоматизації Україна має значне відставання від європейських країн. На 10 тис. працівників в Україні припадає 10 промислових роботів, у Польщі – 70, Чехії – 140, Німеччині – 400 [2]. Запровадження високопродуктивних та працезберігаючих технологій, зрозуміло, потребує значних інвестицій. Вирішення цієї проблеми можливе завдяки державно-приватному

партнерству. Підвищення темпів зростання продуктивності праці передбачає подолання існуючої диспропорції між продуктивністю та рівнем оплати праці, підвищення національної вартості робочої сили.

Забезпечення високого кваліфікаційного рівня трудового ресурсу неможливе без активної ролі галузі освіти. Саме вона покликана подолати диспропорцію, пов'язану з невідповідністю між наявною професійною підготовкою робочої сили та кваліфікацією, якої потребує бізнес. Важливо не тільки всіляко сприяти розвитку системи середньої та вищої технічної освіти, а створити умови для навчання протягом всього життя – підвищення кваліфікації та набуття нових професій.

В процес професійної підготовки мають бути активніше залучені підприємства, які потребують кваліфікованих кадрів. Багато років частка приватного бізнесу в фінансуванні освіти не досягає 1%. Дефіцит кадрів спонукає роботодавців до організації їх підготовки безпосередньо на робочих місцях, створення корпоративних університетів і формування тісних зв'язків з діючими державними навчальними закладами, що надає можливість впливати на навчальні компетентності, які забезпечує заклад освіти.

Література:

1. Піщуліна О. Людський капітал – виклики для відновлення України. URL: https://razumkov.org.ua/images/2024/05/29/2024-PAKT-9.pdf (дата звернення: 20.10.2024).

2. Мирошниченко О. Простих рішень немає. Що робити з нестачею кадрів. URL: https://employers.org.ua/news/id2649 (дата звернення: 20.10.2024).

3. Скиба М. Де шукати резерви для перезапуску ринку праці України. Аналітична доповідь. Український інститут майбутнього. Київ, 2024. URL: https://uifuture.org/publications/perezapusk-rynku-praczi/ (дата звернення: 28.10.2024).

4. Мирошниченко О. Іноземні працівники в Україні. Прогнози і реалії. URL: https://employers.org.ua/news/id2640 (дата звернення: 20.10.2024).