

Костишина Т.А.,

д-р екон. наук, проф.,
завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці,

Кравченко О.О.,

здобувач,
кафедра управління персоналом і економіки праці
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

У статті проведено дослідження складових використання найманої праці: кількості найманих працівників, мобільності робочої сили, оплати праці, кількісного та якісного складу працівників, стану підготовки та підвищення кваліфікації, умов праці, колективно-договірної регуляції. Запропоновано заходи з підвищення ефективності використання найманої праці в економіці України.

В статье проведено исследование составляющих использования наемного труда: количества наемных работников, мобильности рабочей силы, оплаты труда, количества и качества состава работников, состояния подготовки и повышения квалификации, условий труда, коллективно-договорной регуляции. Предложены мероприятия по повышению эффективности использования наемного труда в экономике Украины.

The article studies the use of hired labor component: number of employees, labor mobility, wages, quantitative and qualitative composition of workers, the state of preparation and training, working conditions, collective bargaining regulation. The measures of efficiency wage in the economy of Ukraine.

Ключові слова. Наймана праця, ефективність використання найманої праці, наймані працівники, мобільність робочої сили, оплата праці, умови праці, колективно-договірне регулювання.

Ключевые слова. Наемный труд, эффективность использования наемного труда, наемные работники, мобильность рабочей силы, оплата труда, условия труда, коллективно-договорное регулирование.

Key words. Hired labor, hired labor efficiency, employees, labor mobility, wages, working conditions, collective contractual regulation.

Вступ. Необхідною передумовою успішної реалізації Україною концепції конкурентоспроможного розвитку є ефективна соціально-економічна діяльність і формування потужного науково-технічного та економічного потенціалу, важливою основою якого є формування ринкових організаційно-економічних відносин у сфері праці.

Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудових відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудовій сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля — всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудових відносин в Україні.

Підвищення ефективності найманої праці має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, зокрема конкуренції між суб'єктами трудових відносин, що створює підґрунтя для ефективної праці. Попри значний інтерес науковців до проблем ефективності найманої праці, необхідно відзначити, що ці питання донині потребують досліджень вітчизняною економічною наукою.

Аспекти ефективності використання найманої праці аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор,

Н. Д. Лук'яненко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, В. М. Нижника, О. Ф. Новікову, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, О. А. Турецького, С. В. Тютюнникову та інших.

Постановка завдання. Метою статі є визначення сучасних аспектів ефективності використання найманої праці в економіці України та розроблення заходів щодо її підвищення.

Результати дослідження. В умовах ринкового розвитку економіки України управління в широкому розумінні є одним з найважливіших важелів забезпечення її ефективності й конкурентоспроможності. Власність породжує владу. Влада тримається на власності, сприяє її розширенню та укріпленню. Форма влади залежить від типу власності. Управління залежить і від власності і від влади. Воно посилює владу та примножує власність [1, с. 39].

Таким чином, для забезпечення єдності, відповідності економічної влади і виробництва необхідним є третій елемент — управління. Воно є загальною формою руху, що містить матеріальне й ідеальне. При цьому планування пов'язує в одне економічну владу й виробництво, виступає загальною, але лише ідеальною формою. Управління ж спрямоване на реалізацію планів у матеріальній формі і тому охоплює функціонування і розвиток економічних процесів як в ідеальній, так і в матеріальній формі, і являє собою ширше й глибше поняття, ніж планування.

Особливе місце в механізмі реалізації власності й економічної влади займає управління, роль якого в ході трансформації економічної системи зростає. Воно стає важливим чинником переходу на цивілізований шлях розвитку, від його ефективності залежить швидкість вирішення соціально-економічних проблем [1, с. 41].

Важливою характеристикою управління є його науковий характер, так як згідно визначення Ф. Тейлора, що визнаний у світі основоположником наукового підходу до управління, «... наукове управління забезпечує справедливі інтереси як працівників, так і підприємців, і приносить вигоду всій нації в цілому» [2, с. 268].

Формування ефективної організації завжди припускало раціональне використання таких найважливіших факторів виробництва, як праця і капітал [3]. Особливу актуальність це питання набуло в умовах ринкової економіки, економіки обмеженості і скінченності факторів виробництва. У свою чергу, якщо капітал визначений спочатку, то праця формується в процесі виробництва, адаптуючись до поставлених умов і задач. Цей висновок підтверджує багато дослідників: саме грамотне управління працею дозволяє досягти ефективної організації [4, с. 368.; 5; 6, с. 530; 7; 8]. Так, Пітер Ф. Друкер, відомий у світі теоретик у галузі управління і теорії організацій, підкреслював важливість управління й організації праці, визначав його у такий спосіб: «управління — це особливий вид діяльності, що перетворює неорганізовану юрбу в ефективну, цілеспрямовану виробничу групу» [8, с. 18]. Відомий американський менеджер Лі Якокка бачить у управлінні «не що інше, як спонукання інших людей до праці» [9, с. 67]. Як писав К. Девіс: «Різні види управлінської діяльності, як, наприклад, планування, організація, прийняття рішень, залишаються канонами, що не розкрилися, доти доки лідер не пускає в хід важелі мотивації в людях і не спрямує їх на поставлені цілі» [10, с. 96].

В умовах сьогодення проблеми ефективності використання найманої праці обговорюються на різних рівнях, включаючи урядовий, у більшості країн світу.

У межах дослідження проведемо аналіз стану та руху найманих працівників, їх мобільності, оплати праці, кількісного та якісного складу, підготовки та підвищення кваліфікації, умов праці та колективно-договірного регулювання.

Згідно даних державної служби статистики України кількість найманих працівників у 2013 р. порівняно з 2011 р. зменшилась на 399,3 тис. осіб (3,2 %) та порівняно з 2012 р. — на 480,8 тис. осіб (3,9 %). Не зважаючи на загальну тенденцію зниження, зростання кількості найманих працівників спостерігалось у 2013 р. порівняно з 2011 р. та 2012 р. лише в освіті, у 2013 р. порівняно з 2011 р. — в галузі торгівлі (табл. 1).

Таблиця 1

ПОКАЗНИКИ КІЛЬКОСТІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ— ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА 2011-2013 РР. [1113]
(тис.осіб)

Види економічної діяльності	Роки:			Темп росту у 2013 р. у % до:	
	2011	2012	2013	2011 р.	2012 р.

Сільське, лісове та рибне господарство	728,8	749,3	661,4	90,8	88,3
Промисловість	2960,5	2924,6	2824,6	95,4	96,6
Будівництво	424,5	409,8	381,4	89,8	93,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1293,4	1377,6	1300,9	100,6	94,4
Фінансова та страхова діяльність	338,6	314,3	306,1	90,4	97,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1055,5	1079,4	1025,3	97,1	95,0
Освіта	1664,1	1659,7	1669,4	100,3	100,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1292,0	1282,9	1225,3	94,8	95,5
Разом по Україні	12093,8	12181,3	11700,5	96,8	96,1

Динаміка зайнятості працівників формується під впливом руху кадрів, який характеризується рівнем мобільності. В цілому по Україні у 2013 р. кількість прийнятих і вибулих була меншою, ніж у 2012 р. (на 69 тис. осіб і на 94 тис. осіб відповідно), що відповідає тенденціям мобільності найманих працівників в окремих видах економічної діяльності.

Найвищий рівень мобільності у 2013 р. спостерігався в оптовій і роздрібній торгівлі, сільському, лісовому та рибному господарствах, сфері тимчасового розміщування й організації харчування, де кількість вибулих і прийнятих перевищувала середньооблікову кількість штатних працівників на 2,4–43,2 %. Також високий коефіцієнт мобільності зафіксований у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (97,5 %), на підприємствах із виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (87,1 %), у будівництві (83,4 %), виробництві гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції (76,6 %), поштової та кур'єрській діяльності (75,0 %), фінансовій та страховій діяльності (72,2 %).

Серед працівників більш високий рівень мобільності спостерігався у чоловіків. Коефіцієнти обороту робочої сили для чоловіків як за рівнем прийому (31,8 %) так і за рівнем звільнення (36,6 %) переважали аналогічні показники для жінок (відповідно 22,4 % та 25,3 %) [13].

Важливим аспектом використання робочої сили є оплата її праці. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2013 р. порівняно з 2012 р. зросла на 7,9 % і становила 3265 грн. (для порівняння у 2012 р. зростання показника становило 14,9 %).

Продовжує спостерігатися міжгалузєва диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в країні у 2013 р. були працівники фінансової та страхової діяльності, сфери інформації та телекомунікацій, а серед видів економічної діяльності промисловості — підприємств із добування кам'яного та бурого вугілля, виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів і постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря: розмір оплати праці у цих видах діяльності перевищив середній по економіці в 1,4–3,2 разу.

Разом із тим рівень оплати праці у закладах охорони здоров'я залишається більш ніж на чверть нижчим за середній показник по економіці, в освіті — відповідно на 17,3 %. У цілому 5,8 % працівників охорони здоров'я і 5,4 % освітян отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи. Рік тому ці показники становили відповідно 5,1 % і 5,6 %.

Продовжує спостерігатися тенденція зменшення кількості працівників, оплата праці яких знаходиться у межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.

Загалом лише третина працівників отримала нараховану заробітну плату більшу за середній рівень по країні (3619 грн за грудень 2013 р.). Переважна більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці, зокрема на підприємствах із добування кам'яного та бурого вугілля (майже три чверті працюючих у цьому виді діяльності), постачання електроенергії, газу пари та кондиційованого повітря, виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, у фінансовій і страховій діяльності

(майже дві третини).

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників, як у сфері послуг, так і в виробництві. Наприклад, в установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний і професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2013 р. лише у третини працюючих нарахована заробітна плата була понад 3000 грн, в установах охорони здоров'я і надання соціальної допомоги ще менше — у чверті працюючих. Разом із тим серед зайнятих у сфері фінансової діяльності зазначена категорія становила дві третини.

Упродовж 2013 р. зберігалася тенденція щодо зменшення обсягу заборгованості з виплати заробітної плати, яка намітилася у 2010 р. Так, загальна сума боргу зменшилась у 2010 р. на 255,3 млн грн, у 2011 р. — на 240,7 млн грн, у 2012 р. — на 83,7 млн грн, а у 2013 р. — на 85,5 млн грн і на 1 січня 2014 р. становила 808,2 млн грн заборгованості з виплати заробітної плати, яка намітилася у 2010 р. Так, загальна сума боргу зменшилась у 2010 р. на 255,3 млн грн, у 2011 р. — на 240,7 млн грн, у 2012 р. — на 83,7 млн грн, а у 2013 р. — на 85,5 млн грн і на 1 січня 2014 р. становила 808,2 млн грн.

Обсяг невиплаченої заробітної плати на 1 січня 2014 р. дорівнював 2,2 % фонду оплати праці попереднього місяця, проти 2,5 % на початок 2013 р.

Упродовж 2013 р. сума невиплаченої заробітної плати скоротилася майже в усіх регіонах України, найсуттєвіше — у Донецькій (на 57,5 млн грн), Луганській (на 25,1 млн грн), Сумській (на 21,4 млн грн) областях і м. Києві (на 43,8 млн грн). Виключення становили Київська, Миколаївська області та м. Севастополь, де сума боргу зросла відповідно на 146,4 млн грн, 8,4 млн грн і 0,2 млн грн.

Загальна кількість працюючих за статевою ознакою у 2013 р. розподілялася майже порівну. Проте за сферами прикладання праці існують суттєві відмінності. Так, жіноча праця була поширеніша у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, освіти, де питома вага жінок у загальній кількості працівників становила відповідно 83,0 % і 77,1 %, у поштової і кур'єрській діяльності (87,1 %), текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (78,4 %), фінансовій і страховій діяльності (70,8 %), державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні (67,4 %), сфері тимчасового розміщування і харчування (66,8 %).

Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються будівництво (79,0 % у загальній кількості працівників), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (75,0 %), діяльність у сфері транспорту (70,9 %), виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування (67,9 %), металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (67,4 %), виробництво машин і устаткування (67,0 %), виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції (66,9 %).

Водночас існує певна варіація гендерної нерівності в оплаті праці залежно від сфери діяльності. Найменша різниця у рівні оплати праці за статтю — у сфері діяльності транспорту (0,2 %), адміністративного та допоміжного обслуговування (2,5 %), освіти (8,7 %), охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (10,1 %). Найзначніша різниця середнього розміру заробітної плати жінок і чоловіків спостерігалася у добувній промисловості (44,2 %), у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (37,8 %), поштової і кур'єрській діяльності (35,4 %), фінансовій і страховій діяльності (33,2 %).

У віковій структурі працівників, як і у 2012 р., кожна третя особа була у віці 15–35 років. Одним із основних чинників оцінки якості робочої сили є також наявність серед працюючих фахівців із вищою освітою. На кінець 2013 р. кількість працівників, які мають повну, базову або неповну вищу освіту, становила 6,1 млн, що становить більше половини працюючих (59,2 %). Серед них 107,8 тис. осіб мали науковий ступінь. Працівники з вищою освітою переважали у фінансовій і страховій діяльності (87,8 % до облікової кількості штатних працівників), державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні (84,8 %), професійній, науковій і технічній діяльності (79,0 %), сфері інформації та телекомунікацій (76,3 %). Також високий освітній рівень спостерігався у сфері освіти — 72,9 % і мистецтва, спорту, розваг і відпочинку — 71,9 % [13].

Для забезпечення економіки висококваліфікованими кадрами існує необхідність здійснення підготовки та підвищення професійного рівня працівників.

Важливим напрямом подолання дефіциту робітничих кадрів і підвищення професійного рівня працівників є навчання персоналу на виробництві. На сьогодні обсяги цього навчання залишаються незначними. Так, у 2013 р. кількість працівників, які проходили професійне

навчання та підвищення кваліфікації, зменшилася порівняно з 2012 р. на 17,1 тис. осіб і становила 1217,8 тис. осіб, або 11,8 % від облікової кількості штатних працівників.

Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2013 р. пройшли 1020,9 тис. осіб, або 9,9 % облікової кількості штатних працівників (у 2012 р. — відповідно 1016,5 тис. осіб, або 9,5 %).

Серед працівників, які підвищили кваліфікацію, переважали чоловіки (55,3 %), а за професійними групами — професіонали та фахівці (47,5 % загальної кількості працівників, які пройшли навчання з підвищення кваліфікації).

Важливою складовою соціальної захищеності працівників є стан умов та охорони праці на виробництві. Наявність шкідливих та небезпечних факторів виробництва негативно впливає на стан здоров'я працівників, тривалість життя та продуктивність праці.

Найвища питома вага працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у загальній їх кількості спостерігається на підприємствах промисловості: з добування кам'яного та бурого вугілля (80,1 % облікової кількості штатних працівників даного виду діяльності), виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення (59,0 %), металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів, крім машин і устаткування (52,8 %), й відповідно у тих областях, де у структурі зайнятості переважають ці види діяльності — Луганській (48,7 % облікової кількості штатних працівників), Донецькій (43,9 %) і Дніпропетровській (40,8 %).

Найрозповсюдженішим серед небезпечних факторів виробничого середовища був підвищений рівень шуму, інфразвуку, ультразвуку. Під впливом цього фактору працювали 685,7 тис. осіб, або 17,1 % облікової кількості штатних працівників.

Відповідно до чинного законодавства працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, надавались пільги та компенсації у вигляді додаткових відпусток, скороченого робочого тижня, доплат за умови праці, безкоштовного лікувально-профілактичного харчування та видачі молока або інших рівноцінних продуктів харчування, права на пенсію на пільгових умовах.

Основою соціального діалогу на рівні підприємства є колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин. Станом на 31 грудня 2013 р. у країні зареєстровано 88,3 тис. колективних договорів. Кількість охоплених ними працівників становила 8263,2 тис. осіб, або 79,8 % облікової кількості штатних працівників, це на 1,6 в.п. нижче рівня охоплення у 2012 р.

Залежно від виду економічної діяльності спостерігається диференціація рівня охоплення колективними договорами. Так, найбільший відсоток цього показника спостерігається на підприємствах з постачання електроенергії, газу пари та кондиційованого повітря, виробництва автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та інших транспортних засобів, добувної промисловості і розроблення кар'єрів, виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення (96,8–100,1 % облікової кількості штатних працівників), найменший — в оптовій і роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, тимчасовому розміщуванні й організації харчування, наданні інших видів послуг, у сфері операцій з нерухомим майном, будівництві, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, виготовленні виробів з деревини, виробництві паперу та поліграфічній діяльності, сфері інформації та телекомунікацій (39,9–61,9 %) [13].

Висновки. Отже, ефективне використання найманої праці сприятиме формуванню конкурентоспроможності як конкретних підприємств, так і національної економіки в цілому за рахунок:

- 1) підвищення кваліфікаційно-професійного рівня з метою покращення якісних характеристик працівника;
- 2) підвищення ефективності мотиваційного механізму працівників;
- 3) поєднання інтересів працівників зі стратегією розвитку підприємства;
- 4) забезпечення гідного рівня оплати праці, необхідного для розширеного відтворення робочої сили;
- 5) контроль за витратами на вартість робочої сили з метою формування конкурентних цін на товари і послуги;
- 6) формування конкурентоспроможного персоналу, що має суттєвий вплив на конкурентоспроможність продукції, підприємства, галузі, економіки;
- 7) формування ринку праці працівників високої кваліфікації і найдефіцитніших професій;
- 8) формування прогресивних соціально-трудових відносин, що є основою ефективного

розвитку економіки і суспільства загалом;

9) організація гідної праці на підприємствах різних галузей і форм власності;

10) ліквідація гендерної нерівності в оплаті праці залежно від сфери діяльності;

11) надання пріоритетності працевлаштуванню молоді;

12) формування ефективної соціальної захищеності працівників на підприємствах різних галузей.

Визначені заходи з підвищення ефективності використання найманої праці сприятимуть зростанню професіоналізму, кваліфікації, трудової активності, підвищенню мотивації до ефективності праці, формуванню конкурентоспроможного персоналу, продукції, підприємства, галузі, економіки в цілому.

Література

1. *Задорожний Г.В.* Труд : проблемы управления и оплаты в транзитивной экономике / Г.В. Задорожний, В.В. Карпенко, С. В. Тютюнникова. — Х. : ХИБМ, 1998. — 178 с.
2. *Управление — это наука и искусство / Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд.* — М.: Республика, 1992. — 358 с.
3. *Маркс К.* Капитал / К. Маркс. — К.: Політосвіта, 1978. — т. 1 — 933 с.
4. *Гельвеций К.А.* Об уме / К.А. Гельвеций : [сочинения]. — Т. 1. — М., 1974. — 368 с.
5. *Макконелл К.Р.* Экономикс : принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю. : [пер. с англ. 11-го изд.]. — М.: Республика, 1992. — Т. 1, 2. — 399 с., 400 с.
6. *Мескон М.Х.* Основы менеджмента; [пер. с англ.] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М. : Дело, 1992. — 702 с.
7. *Управление персоналом организации: [учебник] / под ред. А.Я. Кабанова.* — М.: ИНФРА-М, 1997. — 512 с.
8. *Drucker P. F.* A New Discipline / P. F. Drucker // Success. — 1987. — 18 p.
9. *Якокка Ли.* Карьера менеджера / Ли Якокка [пер. с англ.]. — М.: Прогресс, 1991. — 384 с.
10. *Davis K.* Human Relations at Work: The Dynamics of organizational Behavior / K. Davis. — N. Y., 1967. — 96 p.
11. *Праця України у 2011 р. : статистичний збірник.* — К.: Державний комітет статистики України, 2012. — 343 с.
12. *Праця України у 2012 р. : статистичний збірник.* — К.: Державний комітет статистики України, 2013. — 322 с.
13. *Праця України у 2013 р. : статистичний збірник.* — К.: Державний комітет статистики України, 2014. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2014 р.