

Інформаційно-аналітична довідка щодо оцінки стану трудового потенціалу України

Відсутність дієвих стимулів для створення робочих місць, нарощування обсягів локалізації виробництва на території країни, впровадження інновацій, а також дефіцит інвестування та недостатньої державної підтримки розвитку трудового потенціалу призводять до старіння кадрів, «витоку мізків» за кордон, втрати престижності інженерних, проектних і технологічних спеціальностей.

Протягом 2013-2016 років загальна чисельність економічно активного населення віком 15-70 років скоротилась з 20,8 млн до 18,0 млн (без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та зони проведення АТО). За цей же період чисельність штатних працівників зменшилася на 2 млн, а самозанятих - на 2,5 млн.

У загальній кількості населення економічно активна частка наразі не досягає 50%.

Демографічна ситуація в Україні характеризується досить низьким рівнем народжуваності і високими показниками старіння населення.

Частка населення у віці 60 років і старше у загальній чисельності населення зростає (з 18,3% у 1990 р. до 22,1% у 2016 р.).

Відтворення населення забезпечується менш ніж на три чверті.

В умовах низької продуктивності праці активному трудовому населенню усе складніше утримувати зростаючу частку осіб пенсійного віку, адже фінансове навантаження на потенційних платників соціальних внесків збільшується.

Смертність осіб працездатного віку значно знижує середню очікувану тривалість життя у чоловіків, здебільшого (70%) смертність у них припадає на вік 30-60 років. Третина населення не доживає до завершення періоду трудової діяльності (65 років).

80% щорічних втрат населення України визначає смертність від серцево-судинних та онкологічних захворювань. Багато людей хворіють на ВІЛ-інфекцію, швидкими темпами поширюється туберкульоз, вірусні гепатити В і С. Реальною стає загроза інфекцій, які у попередні роки були зведені до поодиноких випадків. Сучасна ситуація з незадовільним забезпеченням планової вакцинації населення може у найближчому майбутньому обернутися суттєвим зниженням колективного імунітету та зростанням смертності внаслідок інфекцій, керованих засобами імунопрофілактики.

В країні не здійснюється комплексний аналіз стану здоров'я населення з визначенням основних чинників, що його формують, а також ризиків для життя в різних сферах життєдіяльності, що обумовлює гостру

необхідність щорічної підготовки Національної доповіді про стан охорони здоров'я населення України.

Тенденції демографічного спаду суттєво поглиблюються посиленням трудової міграції.

За експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють до 5 млн. українців. Трудова міграція українців до Польщі, Чехії, Угорщини стає все більш масовою, при цьому спостерігається тенденція до врегульованої міграції або скорішого врегулювання статусу проживання і працевлаштування в країнах ЄС. Міжнародна організація з міграції оцінює можливе потенційне збільшення кількості міжнародних трудових мігрантів у короткостроковій перспективі на 41%. Серед потенційних трудових мігрантів майже половина належать до наймолодшої групи (18-29 років). Саме у наймолодшій віковій групі кількість довгострокових трудових мігрантів, які вирішили не повертатись до України на постійне проживання, є майже вдвічі більшою, ніж у групі 45-65 років. Схильність молодих мігрантів до неповернення викликає занепокоєння, адже це посилює ризики майбутнього кадрового дефіциту для національного ринку праці.

Характерною складовою міграційних процесів є інтелектуальна трудова міграція. За останні роки Україна втратила понад 20 тисяч молодих дослідників. За даними Міністерства освіти і науки, на сьогодні з територій сходу України, підконтрольних угрупованням "ДНР" і "ЛНР", виїхало щонайменше 60% студентів та викладачів. Проте, географія їх пересування і досі невідома.

Набуває поширення еміграція бізнесу, коли потужні виробництва, як правило, з інноваційних сфер переносяться в країни-сусіди. Тобто, сучасні роботодавці готові скоріше платити високі зарплати в Євросоюзі, ніж миритися з нестабільністю ділового клімату у власній країні. Лише у Польщі вдалося за рахунок українців поновити зростання працездатного населення від 15 до 70 років за 2009-2016рр майже на мільйон (в Україні саме за цей період ця частка населення знизилася майже на 3 млн.). За інформацією, польських ЗМІ, протягом 2017 року польські працедавці подали 1,7 млн заяв про намір працевлаштувати громадян України, що на третину більше, ніж в 2016 році, а з 2014 року це зростання сягнуло 350%. Як результат, економіка Польщі зростає швидше: за 2012–2016 рр. середньорічний приріст її ВВП становив 2,56%, а в країнах ОЕСР — 1,80 та в ЄС-28 — 1,12%.

Сучасні тенденції у нарощуванні темпів трудової міграції потребують розвитку мотиваційних програм із повернення українських мігрантів на Батьківщину; створення умов для підвищення економічної активності населення, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів; розробки та реалізації серед мігрантів

фінансово-банківських інструментів, кошти від продажу яких можуть бути спрямовані на розвиток інфраструктури України.

Професійно-освітні дисбаланси розвитку трудового потенціалу.

Однією з найбільшніх проблем реалізації наявного трудового потенціалу України є проблема невідповідності його професійно-кваліфікаційної структури потребам ринку праці.

Не можливо проігнорувати факт майже “автономної” динаміки освітніх процесів в Україні, обмеження підготовки робітників на загальнодержавному за вузьким переліком спеціальностей, що не відповідає структурі та потребам промисловості.

Накопичені в ретроспективі дисбаланси призвели до того, що зараз в країні багато із тих, хто отримав вищу формальну підготовку трудиться на робочих місцях нижчої кваліфікації.

Примітивний ринок праці обумовлює брак стимулів для навчання молоді, що призвело до синдрому непотрібності наукомістких знань і висококваліфікованої праці та загалом зниження престижності вищої освіти як соціального ліфта в системі трудового потенціалу.

Вища освіта відірвана від реальних потреб економіки. Формування контингенту тих, хто навчається у ВНЗ на основі державного замовлення здійснюється без врахування потреб регіонів України і потреб базових галузей економіки держави.

Україна посідає 10-12 місце у світі за кількістю людей з вищою освітою, водночас за рівнем інженерної освіти входить у 50-ку, а за бізнес-освітою – досягає лише останніх позицій у топ-100.

Отже, потребує вдосконалення співробітництва між ВНЗ, науковими установами, роботодавцями та державних органів з питань підвищення ефективності інноваційної діяльності, впровадження у навчальні програми окремих курсів стосовно сучасної підприємницької та інноваційної діяльності.

Професійно-технічні заклади також не відповідають вимогам часу та не мають зв'язку з ринком праці та бізнесом. Найголовнішими проблемами цього сектору освіти є застарілість мережі закладів, пристосованої ще до радянської мережі підприємств, та матеріально-технічної бази, відсутність їх автономії, нездатність випускників профтехзакладів знайти роботу за професією. На даний час у навчальних майстернях, дільницях, лабораторіях, полігонах та навчальних господарствах використовується обладнання, устаткування та інша техніка, середньовідсотковий термін експлуатації яких понад 20 років - 60 %. Окрім того, спостерігається неузгодженість пропозицій освітніх послуг, що надаються професійно-технічним

(професійним) навчальним закладам з реальними потребами регіональних ринків праці.

Одним із визначальних факторів ефективної кооперації бізнесу та освітніх закладів має стати підготовка проекту закону "Про професійну (професійно-технічну) освіту» за умов забезпечення інклюзивності усіх зацікавлених сторін та прозорості у діяльності відповідної робочої групи, сформованої при Міносвіти.

За поточних тенденцій на ринку праці Україна не зможе забезпечити економічне зростання шляхом приросту чисельності зайнятих в економіці, а тому має зростати значущість якісних характеристик трудового потенціалу: рівня освіти, кваліфікації, прагнення до отримання нових знань протягом трудового життя. Втім, в Україні досі немає стратегії інноваційного розвитку із відповідним планом її реалізації та ресурсним забезпеченням, у тому числі кадровим.

Відтак необхідним є творення умов для **стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні таких робочих місць, які потребують наукомістких знань і висококваліфікованої праці та сприятимуть поступовому подоланню тренду примітивізації економіки.** Йдеться про удосконалення інституційного середовища в цілому і інститутів ринку праці зокрема, покращання бізнес-клімату, розв'язання проблеми доступу суб'єктів реального сектору економіки до фінансових ресурсів, що обмежує наразі їхню інноваційну діяльність з модернізації наявних потужностей.

Найбільшою загрозою збереження та розвитку трудового потенціалу виступає **збільшення тривалості безробіття.** Перебування значної частини населення у стані безробіття протягом тривалого часу не тільки знижує шанси безробітних осіб на працевлаштування, але й погіршує якість трудового потенціалу, призводить до посилення соціальної напруженості в суспільстві.

Довгострокові безробітні – це група високого ризику. В Україні середня тривалість пошуку роботи становить 6 місяців. Кількість безробітних віком 15–70 років у I півріччі 2017р. становила 1,7 млн. осіб, рівень безробіття населення віком 15–70 років у цілому по Україні становив 9,6% економічно активного населення зазначеного віку, а серед населення працездатного віку – 10,0%. Із загальної кількості безробітних 1,4 млн. осіб (81,7%) раніше працювали, а інші 0,3 млн. осіб шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. Серед останніх переважала молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів.

Залишаються невирішеними питання **формування механізмів забезпечення гідної праці та збереження трудового потенціалу** в процесі перерозподілу економічно активного населення.

Процес підвищення зарплати напряду пов'язаний із темпами зростання економіки, зростанням інновацій та інвестицій, удосконаленням податкової системи, збільшенням попиту та споживання. Але при сьогоднішніх нульових темпах зростання промислового виробництва заробітна плата значної частини працюючих не виконуватиме стимулюючої, мотиваційної та відтворювальної функції.

Однією із важливих складових гідної праці є також її обґрунтована диференціація. Внесок окремих галузей у формування істотної диференціації в оплаті праці є різним. Так, в тих галузях (сільське господарство, промисловість, торгівля, освіта, охорона здоров'я), де акумулюється найбільша частка зайнятих в економіці, заробітна плата не суттєво відрізняється від середньої. А ті галузі, які акумулюють найменшу частку зайнятих (фінансова та страхова діяльність, операції з нерухомим майном), здійснюють вагомий внесок саме у формування галузевої диференціації в оплаті праці.

Найбільш оплачуваними в країні в I півріччі 2017 р. були працівники фінансових та страхових установ, сфери інформації та телекомунікацій, авіаційного транспорту, а серед промислових видів діяльності – підприємств добувної промисловості і розроблення кар'єрів, з виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів: розмір оплати праці в цих видах діяльності перевищив середній по економіці в 1,4–4,2 рази.