

трудового права, що відповідало б декларованій ринковій направленості реформи трудового законодавства.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України: академ. курс: підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Видавн. Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
2. Плахотіна Н.А. Господарсько-виробнича функція трудового права у сучасних реаліях // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Луганськ. 2011. № 22. С. 86–93.
3. Одовічена Я.А. Історична зумовленість змісту трудового договору // Науковий вісник Чернівецького університету. Сер.: Правозн. Чернівці. 2013. Вип. 660. С. 33–37.
4. Соболев С.А. История и современность трудового права России // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: мат. Всеросс. науч. конф. (26–27 окт. 2000 г., г. Санкт-Петербург), СПб: СПбГУ, 2001. Ч. 1. С. 31–34.
5. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
6. Венедиктов В.С. Трудове право України: підруч. Київ: Істина, 2008. 384 с.

УДК: 349.3

**Шурин Олена Андріївна,**

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри правосуддя

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

### ДО ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

*Стаття присвячена дослідженню питання збереження трудового потенціалу в Україні. У цій статті аналізується поняття «трудоий потенціал», визначаються проблеми, подолання яких є необхідним для якісного формування, ефективного використання та розвитку трудових ресурсів. Окрім того, пропонуються правові, економічні, адміністративно-організаційні шляхи вирішення проблеми збереження трудового потенціалу в Україні.*

**Ключові слова:** *трудоий потенціал, міграція, ринок праці, безробіття, трудові ресурси.*

---

## **Шурин Е.А. К проблеме сохранения трудового потенциала в Украине**

*Статья посвящена исследованию вопроса сохранения трудового потенциала в Украине. В данной статье анализируется понятие «трудовой потенциал», определяются проблемы, преодоление которых необходимо для качественного формирования, эффективного использования и развития ресурсов труда. Кроме того, предлагаются правовые, экономические, административно-организационные пути решения проблем сохранения трудового потенциала в Украине.*

**Ключевые слова:** *трудовой потенциал, миграция, рынок труда, безработица, трудовые ресурсы.*

## **O. Shurn To the question of labour potential preservation in Ukraine**

*The article is devoted to the research of labour potential preservation in Ukraine. In this article, the concept of "labour potential" is analyzed, problems are identified, the overcoming of which is necessary for the qualitative formation, efficient use and development of labour resources. In addition, legal, economic, administrative and organizational ways of solving problems of labour potential preservation in Ukraine are offered.*

**Keywords:** *labour potential, migration, labour market, unemployment, labour resources.*

**Постановка проблеми.** Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною умовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням кожної держави. У 1999 році в Указі Президента України «Про Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» зазначалося, що функціонування трудового потенціалу в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується зниженням народжуваності та збільшенням смертності, скороченням тривалості життя і загальним старінням населення. Зазначені тенденції торкнулися кількісно-якісного складу трудового потенціалу, продуктивності суспільної праці і стимулів до неї, кваліфікаційного і освітньо-культурного рівня населення, вартості робочої сили і доходів населення. Економічні та соціальні чинники виявили проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів [1]. Відповідно до вищезазначеного Указу Президента України вирішення таких проблем мало б відбутися до 2010 року. Однак замість того в 2009 році був схвалений інший програмний документ, а саме Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми

збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року. У цьому нормативно-правовому акті були визначені такі основні причини виникнення проблеми, пов'язаної з підтриманням, відновленням і розвитком трудового потенціалу: 1) демографічна криза, зокрема високий рівень передчасної смертності населення та низький рівень народжуваності; 2) невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці; 3) занижена ціна робочої сили, яка сформувала низький рівень доходів населення; 4) диспропорції в розмірах заробітної плати, що обумовило надмірну диференціацію доходів працюючого населення і знизило мотивацію до високопродуктивної праці; 5) трудова міграція кваліфікованої робочої сили за кордон; 6) порушення трудових прав працівників, недоліки в системі охорони праці; 7) наявність нерегламентованої зайнятості населення; 8) недостатній розвиток соціального діалогу [2].

Як бачимо, вже близько 20 років в Україні визначаються одні і ті ж проблеми щодо збереження трудового потенціалу. Нормативно-правові акти, які покликані виявити зазначену проблему і визначити кроки подолання, носять в загальному декларативний характер і в життя не втілюються. Так, наприклад, концепція була розрахована до 2017 року і кроки, які повинні були бути зроблені, мали усунути або хоча б значно зменшити кількість проблем зі збереження трудового потенціалу саме до цього часу. Насправді ж ситуація не змінилася, а певною мірою навіть погіршилася. Це пов'язано в першу чергу з військовим конфліктом на сході країни, фінансовою, економічною та соціальною кризою загалом. Під впливом військового конфлікту та глибокої економічної кризи еміграційні настрої населення зросли. Працездатні громадяни в середньому у віці від 30 до 40 років намагаються вирішити свої життєві проблеми шляхом працевлаштування за кордоном. Окрім того, збільшився кількісний показник освітньої міграції. Залишаючи Україну для навчання за кордоном, молоді люди, як правило, намагаються залишитися і надалі для працевлаштування та життя в цих країнах. Так, за даними ЮНЕСКО, в період з 2000 по 2012 роки чисельність українських студентів за кордоном збільшилася понад у чотири рази. У результаті воєнних подій в Україні цей показник ще більше зріс.

У результаті анексії Криму та військових дій на Донбасі виник потік не лише внутрішньої, а й зовнішньої вимушеної міграції. Кількість клопотань про притулок, поданих громадянами України до європейських держав, перевищила в 2015 році 22 тисячі, що було на третину більше ніж в 2014 році і в понад 20 разів більше ніж у 2013 році [4].

Таким чином, окрім наявних проблем, які за двадцять років нікуди не

---

зникнули (низька народжуваність, висока смертність, порушення трудових прав працівників, низький рівень оплати праці та інші), в останні роки додалася проблема високого рівня міграції населення, що має наслідком відтік найбільш продуктивного та підготовленого трудового ресурсу з України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням такої категорії, як «трудоий потенціал», займаються здебільшого вчені-економісти, зокрема такі науковці, як А.І. Амоша, І.І. Бажан, С.І. Бандур, Т.В. Білорус, Д.І. Богиня, О.С. Власюк, Р.Р. Ларина, О.Ф. Новікова, А.М. Ягодинський.

**Виділення невирішених раніше частин проблеми.** З огляду на те, що в більшості наукових праць поняття «трудоого потенціалу» розглядається саме як економічна категорія, то важливим є дослідження цього питання з погляду права, а саме розгляду нормативно-правового забезпечення збереження трудоого потенціалу України.

**Метою статті** є аналіз причин виникнення проблем, пов'язаних з підтриманням, відновленням та розвитком трудоого потенціалу в Україні, вироблення правових механізмів та гарантій, які спрямовані на збереження трудоого потенціалу України.

**Виклад основного матеріалу.** Важливою передумовою економічного, інтелектуального, політичного розвитку будь-якої країни є її трудоий потенціал як самостійна складова фундаменту, на якому тримається суспільство, та суб'єкт суспільного розвитку, носій усіх соціальних відносин [3, с. 43].

На сьогодні не існує єдиного підходу до розуміння поняття «трудоий потенціал». Нормативно-правове визначення зазначеного поняття передбачено в Указі Президента України «Про Основні напрямки розвитку трудоого потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 03.08.1999. Так, трудоий потенціал визначається як сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічна ментальність) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [1]. Можна погодитися з позицією Т.В. Білоус, що таке розуміння категорії «трудоого потенціалу» є доволі вузьким. Поняття ж трудоого потенціалу відображає більш широкий спектр можливостей трудоактивного населення та відрізняється додатковими резервами здібностей до праці, що породжуються різноманітними людськими якостями, а також результатами колективної діяльності людей [3, с. 43].

На наш погляд, трудоий потенціал можна визначити як максимально можливу частину населення України, яка здатна здійснювати трудову діяльність та використовується або може бути використана для створення валового

внутрішнього продукту.

Збереження трудового потенціалу не лише забезпечує розвиток та стабільність економіки самої держави, але й високий рівень життя громадян, тому питання формування та розвитку трудового потенціалу повинні мати пріоритетне значення для державної політики.

Враховуючи ситуацію, яка склалася на сьогодні в Україні, необхідно забезпечити умови для якісного формування, ефективного виростання та розвитку ресурсів праці, подолання й запобігання ризикам руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності [5].

Вирішення зазначених проблем потребує відповідного правового, фінансово-економічного, адміністративно-організаційного, кадрового та наукового забезпечення. Зокрема, можна виділити такі проблеми та шляхи їх вирішення:

1) високий рівень безробіття. На жаль, на сьогодні в Україні спостерігається недостатня кількість робочих місць. Це стосується в першу чергу виробничої сфери. Для вирішення цієї проблеми можливе створення більш привабливого інвестиційного клімату в Україні з метою залучення міжнародних інвесторів. Також збільшити кількість робочих місць можливо і шляхом зацікавлення українських підприємців, зокрема зменшенням на них податкового та адміністративного тиску. Окрім того, необхідно забезпечити стабільність банківського та валютного ринків. Наявні на сьогодні програми кредитування підприємців є надзвичайно не вигідними і підприємці не в силі їх використовувати;

2) трудова міграція. Насправді збільшення кількості робочих місць дозволить вирішити і питання стрімкої міграції;

3) освітня міграція. Бажання отримати якісну закордонну освіту спонукає молодих та активних українців мігрувати в інші країни. На нашу думку, переформатування української вищої освіти з теоретичного в більш практичне русло дозволить зацікавити сучасного українського абітурієнта. Вища освіта повинна на сьогодні відповідати запитам роботодавців. Університети мають давати ті знання і навички, які студент зможе в майбутньому застосувати на практиці. Також підвищення рівня співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями з метою працевлаштування майбутніх випускників може стати ще одним аспектом, який сприятиме тому, щоб український абітурієнт надавав перевагу вітчизняному ВНЗ;

4) перенасичення ринку праці спеціалістами окремих професій (юристи,

---

економісти, менеджери). У цьому випадку це також питання освітньої політики держави. Необхідно переглянути повноваження і спроможність деяких ВНЗ випускати спеціалістів у певних сферах. Окрім того, державне замовлення на випускників, яке не відповідає на сьогодні потребам ринку праці, теж має бути переглянуто;

5) невідповідність якості робочої сили вимогам сьогодення. Цю проблему можна подолати шляхом запровадження ефективних програм підвищення кваліфікації;

6) низький рівень захисту трудових прав. У цьому випадку питання полягає у функціонуванні ефективного механізму захисту трудових прав. На сьогодні статистика показує, що в разі виникнення трудового спору працівники або роботодавці одразу звертаються до суду, оскільки інші органи (наприклад, комісії з трудових спорів) не здатні вирішити правові конфлікти. Судова ж система на сьогодні доволі перевантажена, внаслідок чого порушуються встановлені законодавством строки розгляду трудових спорів. Крім того, судова статистика показує, що, наприклад, половина рішень місцевих судів у спорах про поновлення на роботі переглядаються в апеляційному порядку [6, с. 3]. Окрім того, недосконалою на сьогодні є також система надання матеріального забезпечення та соціальних послуг внаслідок нещасного випадку на виробництві. Відсутність чітких гарантій, архаїчні положення трудового законодавства, які не відповідають сучасним вимогам, потребують негайного реформування та удосконалення;

7) забезпечення можливості соціально незахищених груп населення бути частиною трудового потенціалу. З огляду на певні життєві обставини, у тому числі внаслідок нещасних випадків на виробництві, частина населення не має змоги продовжувати працювати в звичному режимі. У зв'язку з цим державна політика повинна бути спрямована на навчання або перепрофілювання таких громадян і забезпечення їх роботою. Заохотити роботодавців працевлаштовувати таких працівників можливо шляхом зменшення податкового навантаження на них.

Що ж до юридичного механізму удосконалення гарантій збереження трудового потенціалу в Україні, то основними напрямками вдосконалення правового забезпечення розвитку трудового потенціалу України мають бути:

- удосконалення чинного трудового та соціального законодавства шляхом внесення змін та доповнень, необхідних для приведення його у відповідність до вимог міжнародних нормативно-правових актів, конституційних положень, вимог сьогодення та ринкової економіки;

- імплементація позитивного зарубіжного досвіду у сфері збереження трудового потенціалу;
- удосконалення податкового законодавства в аспекті покращення інвестиційного клімату в Україні, заохочення вітчизняних роботодавців створювати нові місця, працевлаштовувати соціально незахищені категорії населення;
- удосконалення законодавства про освіту і спрямування освітнього вектору в практичну сферу;
- забезпечення скоординованості змісту соціально-трудоного законодавства з господарським, бюджетним, міграційним та іншим;
- удосконалення юридичного механізму захисту трудових прав.

**Висновки та пропозиції.** З огляду на вищевикладене можна зазначити, що на сьогодні питання збереження трудового потенціалу в Україні не є вирішеним, а через останні події, нестабільність політичної та економічної ситуацій ще більше актуалізувалося. Саме тому держава не лише повинна виробити напрями вдосконалення системи збереження трудових ресурсів, але й активно їх імплементувати. Це, окрім іншого, стосується і вироблення правових гарантій, удосконалення чинного законодавства і приведення його у відповідність до міжнародних нормативно-правових актів та вимог, які ставить перед нами ринкова економіка.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Указ Президента України «Про Основні напрямки розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» від 03.08.1999 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/958/99>.
2. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 № 851-р [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/230430428>.
3. Білоус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку / Т. Білоус // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка». 2012. № 137/2012. С. 42-45.
4. Міграція в Україні: факти і цифри [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf).
5. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України [Текст]: [Монографія] / Л.В. Шаульська; НАН України. Ін-т економіки пром.-ті. Донецьк, 2005. 502 с.

---

6. Шурин О.А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця [Автореферат]: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.03/ Шурин Олена Андріївна; М-во освіти в науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017.С. 13-14