

# СЕКЦІЯ 1

## ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 331.102.344

Давидова І.О.  
доктор економічних наук, доцент,  
професор кафедри економічної теорії та права  
Харківського державного університету харчування та торгівлі

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КВАЛІФІКОВАНОЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

### THEORETICAL ANALYSIS OF SKILLED LABOR IN THE SYSTEM OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

#### АНОТАЦІЯ

У статті виявлено сутність кваліфікованої праці на методологічній основі поділу праці відповідно до вчення про просту та складну працю й асиметричності ринкової інформації. Зміст кваліфікації робочої сили розкрито через сукупність елементів кваліфікації, що набуті, розвинені та накопичені в процесі трудової діяльності, виявлено зміни у структурі зайнятості за кваліфікаційними групами.

**Ключові слова:** зайнятість, ринок праці, кваліфікована праця, кваліфікація, безробіття.

#### АННОТАЦІЯ

В статье выявлена сущность квалифицированного труда на методологической основе разделения труда на основе учения о простом и сложном труде и асимметрии рыночной информации. Содержание квалификации рабочей силы раскрыто через совокупность элементов квалификации, приобретенных, развитых и накопленных в процессе трудовой деятельности, выявлены изменения в структуре занятости по квалификационным группам.

**Ключевые слова:** занятость, рынок труда, квалифицированный труд, квалификация, безработица.

#### ANNOTATION

The essence of skilled labour in the methodological basis of division of labour based on the theory of simple and complex labour and market information asymmetry is revealed. Content of the workforce was uncovered through a set of elements of qualifications acquired, developed and accumulated in the workplace. Changes in the structure of employment by qualification groups are found.

**Keywords:** employment, labour market, skilled labour, qualification, unemployment.

**Постановка проблеми.** З переходом до економіки знань та із розвитком інформаційних технологій особливого значення набувають творчі здібності людини як учасника виробництва. Коли на ринку праці спостерігається професійно-кваліфікаційний дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, відчувається нестача кваліфікованих кадрів за окремими професіями та спеціальностями, актуалізується проблема розуміння сутності кваліфікованої праці та її використання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У загальнотеоретичному плані виділення кваліфікованої праці не викликає труднощів (проста праця – некваліфікована, складна – квалі-

фікована), але на практиці часто виникають проблеми класифікації праці за тією чи іншою категорією. Багато економістів вивчають кваліфікацію як сукупність фізичних та розумових здібностей людини до праці за певним фахом, здібність виконувати роботу певної складності в рамках професії.

Деякі дослідники пов'язують кваліфікацію, крім освіти та виробничих навичок, ще й з особистими здібностями або суб'єктивними факторами (Д.П. Богиня, Ю.Г. Одегов, А. Файоль).

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми** – узгодити систему зайнятості з особливостями використання кваліфікованої праці.

**Постановка завдання** – визначити зміст та сутність ринку кваліфікованої праці, змін зайнятості за кваліфікаційними групами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Результативність системи зайнятості передбачає досягнення максимальної затребуваності професійно-кваліфікаційних якостей робочої сили на ринку праці. У процесі продуктивного використання робочої сили у сфері зайнятості виявляється така характеристика інтелектуального капіталу, як кваліфікованість праці. Методологічні основи поділу праці на кваліфіковану та некваліфіковану закладено у вченні про просту та складну працю [1, с. 53-55]. Кваліфікація, як показник складності праці, свідчить про певний рівень загальноосвітньої підготовки, теоретичних, спеціальних знань, практичних навичок та виробничого досвіду. Кваліфікований працівник – це працівник, який опанував певні знання та виробничі навички, достатні для виконання робіт певної складності в межах окремої професії. Як правило, знання та навички, необхідні для виконання робіт певної складності, набуваються в процесі спеціального навчання.

В сучасних умовах практично в усіх галузях і в цілому в народному господарстві основним показником оцінки рівня кваліфікації є розряд

робітника. Однак сьогодні такий поділ робітників досить умовний, не враховуючи низку факторів, що визначають якісний склад робочої сили, рівень її майстерності.

Зміст кваліфікації робочої сили пов'язаний з усією сукупністю елементів кваліфікації, що набуті, розвинуті та накопичені в процесі трудової діяльності. Такими елементами є трудова навичка, трудова майстерність, виробничий досвід, загальна теоретична та спеціальна підготовка. Усі елементи кваліфікації набуваються та розвиваються поступово: трудова навичка формується вдома, в школі, на виробництві; трудова майстерність – при багатократному використанні трудових навичок, виробничий досвід – при тривалій участі працівника у виробничому процесі, загальна теоретична та спеціальна підготовка – в сфері освіти, у школі, профтехучилищах, технікумах, вищих навчальних закладах, на виробництві, на цільових курсах. Отже, основними факторами кваліфікації робочої сили є рівень або ступінь освіти та тривалість практики. В сучасних умовах встановлено єдиний порядок присвоєння кваліфікації особам, які оволодівають професіями за різних форм навчання. Атестація проводиться у вигляді кваліфікаційних екзаменів та має на меті виявити підготовленість до самостійної роботи за обраною спеціальністю та встановити рівень кваліфікації (розряд, клас, категорію). Атестація та присвоєння кваліфікаційних розрядів проводиться, виходячи з обсягу та рівня знань та практичних навичок, за відповідними тарифно-кваліфікаційними характеристиками. Якщо кваліфікацію розглядати як сукупність знань та досвіду, то основними складовими кваліфікації робітників можуть бути: присвоєна кваліфікація у вигляді тарифних розрядів, рівень загальноосвітньої підготовки, стаж работ на виробництві за спеціальністю, рівень професійно-технічної підготовки. У цьому випадку рівень кваліфікації робітників може бути визначений як сума відповідних коефіцієнтів, що характеризують зростання кваліфікації за окремими її складовими залежно від тривалості підготовки та стажу.

Кваліфікація завжди пов'язана з конкретною трудовою діяльністю, з конкретним досвідом, конкретним трудовими навичками, знаннями конкретного виробництва та рівнем теоретичної підготовки. Ці безвідносні елементи кваліфікації можуть проявитися тільки в певній професії. Надавати характеристику кадрів, визначати їх кваліфікаційний рівень поза зв'язком із професійними групами, професійною структурою було б некоректно.

Ще К. Маркс зауважував, що праця, яка має значення більш високої, більш складної праці, є проявом такої робочої сили, підготовка якої потребує більших витрат, виробництво якої коштує більше робочого часу [2, с. 53]. Цей найважливіший методологічний принцип дозволяє подолати непорівнянність усіх елементів квалі-

фікації шляхом приведення їх до єдиної розмірності через витрати часу, пов'язаного з її набуттям та розвитком.

Складність кількісної оцінки рівня кваліфікації полягає в тому, що окремі елементи кваліфікації використовуються для оцінки розрізнено і в методологічному плані не вирішено питання їх неспівмірності, що не дозволяє використовувати їх для узагальнюючих оцінок.

Як приклад можна привести ринок кваліфікованої праці, в якому домінують двосторонні контрактні відносини. При укладанні трудових угод роботодавцю передусім важливо виявити специфічні характеристики працівника, що належать до кваліфікації або творчих здібностей кандидата. Для молодих випускників вузів зарплата нерідко буває фіксована заздалегідь і не є основним предметом торгу при укладанні контракту. У довготривалих трудових відносинах важлива не стільки початкова зарплата, скільки перспективи її зростання, які залежать від очікуваної ефективності партнерства. Аналогічна ситуація, як ми вважаємо, складається при взаємодії сегментів кваліфікованих і некваліфікованих працівників на ринку праці. Так званий «ринок лимонів» – модель ринку, згідно з якою у покупців і продавців є різна інформація про якість продаваних факторів виробництва [3, с. 15]. Як правило, працівник обізнаний про якість своєї праці, однак потенційним роботодавцям невідомий рівень кваліфікації цього працівника. Як свідчить практика, ринок може прийти до рівноваги і при ціні праці, що забезпечує прийом на роботу фахівців високої кваліфікації. Але за таких умов ця частина персоналу буде свідомо менше, ніж якби роботодавцям були відомі кваліфікаційні характеристики працівника в момент його відбору. Через таку інформаційну асиметричність низькокваліфіковані працівники витісняють висококваліфікований персонал. Чим більша частка фахівців серед всіх працівників, тим менша різниця в заробітках між фахівцями і всіма працівниками при відносному попиті на працю і, відповідно, менша індивідуальна віддача від освіти.

Загальними напрямками зростання ступеня реалізації інтелектуального капіталу з погляду трансформацій трудової сфери на продуктивній стадії зайнятості є:

- зростання творчої праці як змісту діяльності працівників вищого професійного рівня (спеціалісти, адміністративно-управлінський персонал, робітники вищої кваліфікації, фермери – в розвинених країнах складають від 40 до 50% від загальної чисельності зайнятих);
- закріплення елементів творчості в професіях, для яких характерним був у минулому напівшаблонний тип діяльності (частково адміністративно-допоміжний персонал, торговий персонал, працівники сфери послуг);
- мінімізація некваліфікованої, фізичної, шаблонної роботи серед працівників низької та

середньої кваліфікації з низьким рівнем використання інтелектуального капіталу – ця група в розвинених країнах складає від 20 до 30% загальної кількості зайнятих.

Виявленням здатності системи зайнятості до ефективного функціонування кваліфікованої праці є можливості працевлаштування з врахуванням кількості та якості робочої сили [4, с. 22]. Втратами інтелектуального капіталу на продуктивній стадії зайнятості є перебування робочої сили в стані безробіття.

Працівникам з вищою освітою, що вже мають досвід роботи, але були вивільнені під час активної реструктуризації підприємств, іноді дуже складно знайти відповідну роботу, оскільки їхні специфічні знання та навички, набуті у минулому, застаріли. Багатьом із них потрібно пройти програму перепідготовки або підвищення кваліфікації, але вони часто відмовляються від навчання, віддаючи перевагу безробіттю або ж зайнятості у менш вимогливому неформальному секторі. Молоді ж спеціалісти з вищою освітою страждають здебільшого через проблеми, такі як:

- невідповідність між знаннями та навичками, набутими у навчальних закладах, і реальними потребами роботодавців, які виникли внаслідок недосконалості національної системи освіти та професійної підготовки, її відірваності від ринку праці;

- недостатність та слабкість державної підтримки молоді;

- завищені вимоги молодих осіб до заробітної платні та умов праці.

Негативний вплив на стан та використання інтелектуального капіталу спричиняється як явним, так і прихованим безробіттям. У випадку прихованого безробіття відбувається консервація малокваліфікованої, малопроductивної робочої сили у поєднанні з неадекватним розміром винагородження за працю через:

- неповну зайнятість – виявляється як зареєстрована неповна зайнятість тих, хто працює неповний робочий день та тих, хто хотів би працювати більше та одержувати такий дохід, який дозволить вийти з бідності; та незареєстрована (прихована) зайнятість тих, хто працює повний робочий день, але з невисокою інтенсивністю в межах такої організації праці, що характеризується перерозподілом трудових обов'язків або заробітку;

- невисокий розмір винагородження за працю тих, хто одержує його з причин значної кількості претендентів на одне робоче місце, які погоджуються на дуже низький рівень доходу (надлишкова пропозиція праці); тих, хто має низьку кваліфікацію, працює із застарілою технологією та/або в умовах нестачі додаткових факторів виробництва (капіталу, землі) (низька продуктивність).

Важливим критерієм рівня використання робочої сили в усьому спектрі здібностей є її

продуктивність, для вимірювання якої застосовують три групи показників:

1) показники, об'єднані за критерієм рівня задоволення споживчих потреб населення в товарах і послугах, а відтак враховують порівняння обсягів і структури національного продукту з платоспроможним попитом виробленої та реалізованої продукції. Саме національний продукт найбільш повно розкриває зв'язок продуктивних сфер зайнятості з можливостями прямо чи опосередковано задовольнити потреби населення;

2) показники, що характеризують продуктивність використання робочої сили, а саме рівень прибутковості зайнятості, оплати праці, співвідношення заробітної платні та вартості життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили;

3) показники, які розкривають тенденції продуктивності праці, характеризуючи економію живої та уречевленої праці, використання робочого часу, вартість робочої сили, зростання продуктивності праці залежно від рівня освіти.

У розвинених країнах світу система кадрової підготовки зорієнтована на зменшення ризиків, пов'язаних із пробілами у кваліфікації, що можуть ставити під загрозу перспективи працевлаштування, мають цільове спрямування на працівників низької кваліфікації для підвищення ефективності ними пошуку продуктивних видів економічної діяльності. Для країн, що розвиваються, пріоритетним завданням у системі підвищення кваліфікації є усунення нестачі кваліфікованої робочої сили. Для постсоціалістичних країн взагалі характерне працевлаштування не за фахом, зниження рівня участі в системах професійної освіти та навчання, не тільки у зв'язку зі скороченням їх державного фінансування, але й також з причин їх недостатньої орієнтованості, як склалося, виходячи з минулого, на потреби економіки, вимоги адаптивності та мобільності робочої сили.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Аналіз кваліфікованої праці дозволив виділити найбільш значущі економічні чинники розвитку ринку праці з позицій професійно-кваліфікаційної збалансованості, що зумовлюють більш повну реалізацію інтелектуального капіталу. До них можна зарахувати, по-перше, динаміку розвитку економіки, оскільки вона визначає відтворення якісної структури робочої сили; по-друге, рівень розвитку економіки, від якого залежить професіоналізм робітників; по-третє, галузеву структуру економіки, оскільки вона встановлює професійну потребу в кадрах; по-четверте, розвинену інфраструктуру, здатну ефективно забезпечувати розвиток кваліфікаційних характеристик та компетенцій з погляду збалансованості попиту та пропозиції праці.

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Маркс К. Капитал / К. Маркс и Ф. Энгельс // Соч. в 50 т. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1960. – Т. 1. – 920 с.
2. Маркс К. Экономические рукописи 1857-1859 гг. / К. Маркс, Ф. Энгельс // Соч. в 50 т. – 2-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1968-1969. – Т. 46, ч. II. – 585 с.
3. Акерлоф Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм / Дж. Акерлоф // THESIS, 1994. – Вып. 5. – С. 91-104.
4. Інтелектуалізація людського капіталу: моногр. / під ред. І.К. Бондар. – К.: Корпорація, 2008. – 264 с.