
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ФІНАНСІВ

УДК 331.5:336.1

ББК 65.9(4Укр)240.5

Садова У.Я.¹, Степура Т.М.²

**ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО
ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

¹ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І.
Долішнього НАН України»,
Відділ соціально-гуманітарного розвитку регіону,
79026, м. Львів, вул. Козельницька, 4,
тел.: 0322707168,

²Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет»,
кафедра економіки та підприємництва,
79019, м. Львів, вул. Кушевича 5,
тел.: 0322975038,
e-mail: tetyana.stepura@gmail.com

Анотація. У статті розглянуто якість людського потенціалу України з позиції методології системного та компаративного аналізу. Наголошено на існуванні зв'язку між відтворенням якості структур людини та середовищем її існування. Вказано, що збереження якості людського потенціалу відбувається у рамках діяльнісної парадигми, що імплементується на практиці у концепції гідної праці. Реалізація стратегічних цілей концепції з метою збереження якості людського потенціалу можлива лише при наявності певних фінансових ресурсів. Доведено, що в Україні існує низка проблем, що стосуються оплати праці, збалансованості структури доходів населення, фінансування соціального захисту. Запропоновано деякі заходи для вирішення проблем фінансування збереження якості людського потенціалу України.

Ключові слова: якість людського потенціалу, гідна праця, оплата праці, соціальний захист.

Sadova U.Ya.¹, Stepura T.M.²

**FINANCIAL SUPPORT FOR THE PRESERVATION OF THE QUALITY OF
HUMAN POTENTIAL IN UKRAINE**

¹GA «Institute of Regional Studies named after M.I.
Dolishn'oho NAS Ukraine»,
The department of social and humanitarian development of
the region,
79026, Lviv, Kozel'nyts'ka str., 4,
tel.: 032 2707168,

²European University, Lviv branch,
Department of Economics and Business,
79019, Lviv, Kushevycha str. 5,
tel.: 0322975038,
e-mail: tetyana.stepura@gmail.com

Annotation. In the article, there are considered the quality of human potential of Ukraine from the perspective of system and methodology of comparative analysis. There is emphasized the existence of a connection between reproduction of quality structures of human and environment of its existence. Also, indicated that preserve of the quality of human potential is a part of the activity-paradigm, which is implemented in practice in the concept of decent work. Implementation of the strategic goals of the concept in order to preserve the quality of human potential is possible only under certain financial resources. It is proved, that in Ukraine there are several problems relating to remuneration, balancing structure of income, social protection financing. It is proposed certain

measures to address funding problems of maintaining the quality of the human potential of Ukraine.

Keywords: quality of human potential, decent work, wages, social protection.

Вступ. Глобалізація, прискорення темпів науково-технічного прогресу, зростання обсягу інформації, нові методи ведення бізнесу спричиняють глибинні зміни в економіці. Ланцюжок економічних ефектів по лінії «трудомісткість – якість – вартість» став запорукою успіху нових форм організації праці - основного чинника економічного зростання суспільного виробництва. Виміри «якості» перетворилися в ключову ознаку інноваційності економіки XXI століття – від якості станів (ресурсів, продукції, організації виробництва), до якості процесів (праці, економічного зростання, людського розвитку, людського життя). З допомогою якісних ознак описується усе різноманіття умов людського життя та праці. Вони дають змогу осмислити геокультурні коди середовища функціонування національних економік, запровадження й дотримання у його межах тих чи інших етичних норм мотиваційної поведінки людей, просторово-часових особливостей продукування благ та цінностей.

На фоні зростання глобальної асиметрії чинників соціального-економічного розвитку територіальних суспільних утворень порушуються причинно-наслідкові зв'язки щодо необхідності збереження якості людського потенціалу та відповідних обсягів фінансування заходів політики людського розвитку. Таке становище призводить до неадекватного відтворення якісних характеристик людського потенціалу та його структуроутворюючих елементів.

Дослідження людського потенціалу мають доволі розгалужену варіацію наукових підходів до пізнання: політекономічний, демографічний, ресурсний (Пирожков С. [1], Лукінов І., Богиня Д., Грішнова О., Костаків В., Попов А., Котляр А., Васильченко В., Онікієнко В., Адамчук В., ін.). Привертає увагу загальнонаукова класифікація підходів, за якої виділяється діяльнісний та особистісний підходи вивчення людського потенціалу (В. Антонюк [2], Л. Безтелесна [3], Т. Заславська [4], У. Садова [5], С. Вовканич [6], Л. Семів [6, 7]). На фоні появи нових викликів людського розвитку, особливо на часі згадати напрацювання представників Львівської наукової школи трудового потенціалу. Ціннісні виміри людського фактору в економіці, започатковані у 80-х роках минулого століття, уже тоді вказували на велике значення якісних параметрів людського потенціалу в економіці майбутнього.

Нині системні дослідження власне якості людського потенціалу як об'єкту економіки, практично відсутні. Водночас, дана тема не оминається увагою у різноманітних дослідженнях якості життя (Дж. Гелбрейт, Д. Белл, У. Росту, З. Бжезинський), якості управління виробничими процесами (У. Шухарт, К. Ісікава, Г. Тагуті, Е. Демінг, П.Ю. Беленький), інноваційної якості людських ресурсів (Лібанова Е.М., Семів Л.К. [7]), якості трудового життя (Садова У., Гринькевич О., Телішевська Ю. [8]), якості трудової діяльності (Тельнов А.С., Шевчук Л.Т., Шевчук А.В. та ін.).

Фінансові аспекти збереження якості людського потенціалу стосуються, зокрема, питань оплати праці, фінансування соціального захисту, розвитку соціальної інфраструктури та інших проблем. В умовах кризи та відсутності комплексних підходів врегулювання фінансових аспектів збереження якості людського потенціалу актуальним є пошук шляхів досягнення збалансованості процесів відтворення якісних характеристик структур людини у гармонії із зовнішнім середовищем.

Постановка завдання. Розробка деяких напрямів фінансового забезпечення збереження якості людського потенціалу України на засадах ідей концепції гідної праці.

Результати. Якість – це особлива категорія системного та компаративного аналізу. В екосоціометрії – це ознака, яка призначена для визначення особливих рис, властивостей об'єкту, для характеристики його стану. Вона може виступати у двох

формах (об'єктивній та суб'єктивній), слугувати основою оцінювання об'єкту (в т.ч. пошуку відповідності спеціальній метричній шкалі).

В економічній науці поняття якості вживається стосовно різних об'єктів вивчення – факторів виробництва («якість праці», «якість трудового потенціалу», «якість капіталу», «якість земельних ресурсів», «якість інформації»), результатів виробництва («якість продукції», «якість товарів та послуг»), механізмів управління («якість управління персоналом»), цілей економічного чи соціо-економічного зростання («якість життя», «якість трудового життя», «якість трудового життя», «якість людського потенціалу» тощо). «Якість» є мірилом як статичних, так і динамічних економічних явищ та процесів. У соціальній економіці усе ширшого застосування набирає поняття якості людського потенціалу (ЯЛП) – фундаментальної кваліметричної ознаки повноти відтворення усіх структур людини.

Людиноцентрична ідеологія сучасних економічних теорій суттєво розширює сферу інтересу вчених до проблем якості людського потенціалу. Це особливо простежується, коли увага акцентується на вивченні зв'язків структур людини зі структурами середовища її існування. Саме на стику відомих концепцій людського та збалансованого (сталого) розвитку постає уся повнота запитів до розширення у цій частині понятійно-термінологічного апарату соціальної економіки, до введення в науковий обіг дефініції якості людського потенціалу – об'єктивно обумовлених інтегральних властивостей людини (організму, індивіду, особистості), які проявляються або можуть проявитися за певних умов середовища її існування, і вказують на можливі межі відтворення структур людини (компонент).

Без сумніву, повноцінне відтворення структур людини відбувається у нерозривному зв'язку із середовищем її існування. Відтак, саме фактор середовища дає підстави розглядати цей феномен у різних геопросторових проекціях, аналізувати якість людського потенціалу стосовно різних таксономічних утворень, у т.ч. з позиції координат регіональної суспільної системи. У регіональній економіці заслуговує на увагу виділення поняття «якість людського потенціалу регіону», під яким розуміється об'єктивно обумовлені інтегральні властивості людського потенціалу, що проявляються в природно-фізіологічних або організаційних, індивідуальних та особистісних характеристиках людини, а також у соціальних взаємодіях зі структурами регіонального середовища її існування.

З економічного погляду потенціал – це можливості, які можна задіяти. На особистісному рівні людина володіє певним рівнем здоров'я, освіченістю, здібностями, активністю тощо. До початку дії ці характеристики залишаються ресурсом – наявним, але неактивним чинником. Лише в активній діяльності (не обов'язково економічній) ресурс активізується і стає потенціалом, який використовується і при сприятливих умовах примножується. В економічному сенсі діяльність знаходить вираз у праці, створюючи продукт, що має цінність, примножуючи багатство, закладаючи підвалини добробуту. Крім того, праця дає можливість людині задовольнити потреби у самовдосконаленні, самореалізації, самоствердженні. Наведене окреслює концептуальні межі категорії людський потенціал через діяльнісну парадигму. При сприятливих умовах реалізації економічної діяльності через ефективну зайнятість відбуватиметься прирощення ЯЛП і навпаки – низькопродуктивна, шкідлива праця, яка не забезпечує належного добробуту матиме руйнівний вплив на ЯЛП.

Сучасні дослідження діяльнісної парадигми ЯЛП в економічній науці пов'язані із концепцією гідної праці, що базується на відповідній програмі Міжнародної організації праці, проголошеній 1999 року. Зміст концепції відтворюється у чотирьох стратегічних цілях людського розвитку у сфері праці: 1. Повна і продуктивна зайнятість у сфері праці. 2. Умови праці. 3. Соціальний захист. 4. Соціальний діалог.

Кожному підприємцю відомо, що якість – категорія витратна. Вища якість супроводжується більшими витратами виробництва. Набагато складнішою є ситуація щодо фінансового забезпечення якості людського потенціалу, оскільки гармонійний розвиток людини потребує довгострокових різноспрямованих інвестицій у соціально-економічній сфері.

Досягнення кожної із вище перелічених стратегічних цілей людського розвитку потребує відповідного фінансування. Фінансове забезпечення повної і продуктивної зайнятості, а також умов праці знаходить свій вираз у системі оплати праці та, відповідно, досягненні певного рівня життя. Однак у цьому керунку існує багато проблем і протиріч:

1) Незбалансованість у системі доходів населення, соціального забезпечення, що виражається у:

– низькому рівні оплати праці. Так, середньомісячний розмір заробітної плати в економіці країни у 2014 році становив 3480 грн. на 1 штатного працівника, що на 6 % більше, ніж попереднього року [11, с. 22–23]. Разом з тим, індекс реальної заробітної плати, що склав 93,5 %, ілюструє значне зниження оплати праці, яке спостерігалось в усіх без винятку регіонах країни. При цьому понад 70 % найманих працівників отримували заробітну платню, нижчу від середньої. Це свідчить про значну секторальну диференціацію в оплаті праці. Окрім того, за 2014 рік утричі зросла сума заборгованості з оплати праці, що насамперед зумовлено військовим конфліктом в східних областях України;

– невідповідності розміру заробітної плати освітньо-кваліфікаційному рівню працівника. Так, за проведеним Державною службою статистики України у 2012 році обстеженням розмір заробітної плати вище середньої (на 34,3 %) мали лише працівники з повною вищою освітою [10, с. 19]. Працівники усіх інших освітніх рівнів (в тому числі й базовою вищою освітою, що відповідає освітньо-кваліфікаційному рівню бакалавра) мають значно нижчі, ніж середній, рівні оплати праці. При цьому майже немає різниці між зарплатнею працівника із професійно-технічною та повною загальною середньою освітою (відповідно 80,6 та 79,1 % від середньої оплати праці). Водночас розмір оплати праці в сфері охорони здоров'я, де інвестиції у людський капітал чи не найвищі і тривалі у часі, у 2014 році є майже на третину нижчий за середній показник в економіці країни [11, с. 22].

Однією із вище перелічених стратегічних цілей людського розвитку є соціальний захист, який у фінансовому плані є цілком витратною статтею державних фінансів. У контексті ЯЛП соціальний захист виконує функцію збереження вже створеної якості, запобіганню її втраті (наприклад, у випадку втрати роботи), а також створенню умов для майбутнього прирощення якості (підтримка рівня життя сім'ї у періоди скрути). Соціальний захист реалізується через соціальне забезпечення та соціальну підтримку. Соціальне забезпечення можна охарактеризувати як механізм реалізації цього захисту через правові, організаційні та фінансово-економічні важелі. Соціальне забезпечення по суті є процесом перерозподілу економічних благ, створених у державі, на користь тих, хто більшою мірою потребує соціальної підтримки. Соціальна підтримка необхідна особам, які уже опинилися у скрутному становищі і потребують сторонньої (державної) допомоги. Це стосується біженців, потерпілих від стихійних, техногенних, а нині в Україні і військових лих, багатодітних, малозабезпечених громадян. Натомість соціальне забезпечення – поняття ширше і стосується функціонування системи запобігання соціальним проблемам шляхом створення та впровадження в практику державного регулювання соціальних стандартів та гарантій, соціальної допомоги та соціального страхування. Тому й розвиток соціального забезпечення визначає

соціальну орієнтованість національної економіки, яка базується на економічній спроможності держави та суб'єктів господарювання його фінансувати.

Соціальне забезпечення на практиці реалізується через фінансові потоки та трансферти, хоча може мати як матеріальну (фінансову чи уречевлену) форму, так і нематеріальну (послуга, інформація тощо). Здебільшого фінансування соціального захисту в Україні відбувається за рахунок державних коштів, оскільки приватні інститути у цій сфері практично не розвинені. Тому основними фінансовими механізмами у галузі соціального захисту є бюджетний, а також соціальне страхування.

Фінансування соціальної складової розвитку економіки можна розглядати у широкому розумінні – фінансування соціальної політики, включаючи усі її напрями (оплата праці, розвиток соціальної інфраструктури, забезпечення відтворювальної політики та заходів зайнятості тощо), тобто видатки соціального спрямування. Натомість фінансування соціального захисту є вузьким за об'ємом поняття і має конкретно визначені процесом державного бюджетування напрями. У царині фінансування соціального захисту та його адресності й логіки включення у систему доходів населення існує низка протиріч, які полягають у:

- низькій частці заробітної плати та підприємницького прибутку у сукупних доходах населення. Так, заробітна плата у 2014 році становила 40 % від усіх доходів, прибуток та змішаний дохід – майже 17 %, у той час як соціальні трансферти – 37 % [11]. Таке співвідношення із незначними коливаннями спостерігається упродовж тривалого часу (від 2002 року), що з погляду подолання «споживацького» типу розподілу створеного в економіці продукту є недоцільним і веде до зниження ефективності праці;

- незбалансованості розмірів соціальних показників сфери зайнятості та соціального захисту. Існування проблем у царині доходів, заробітної плати та соціальних стандартів в Україні підтверджує нижченаведена динаміка (рис. 1).

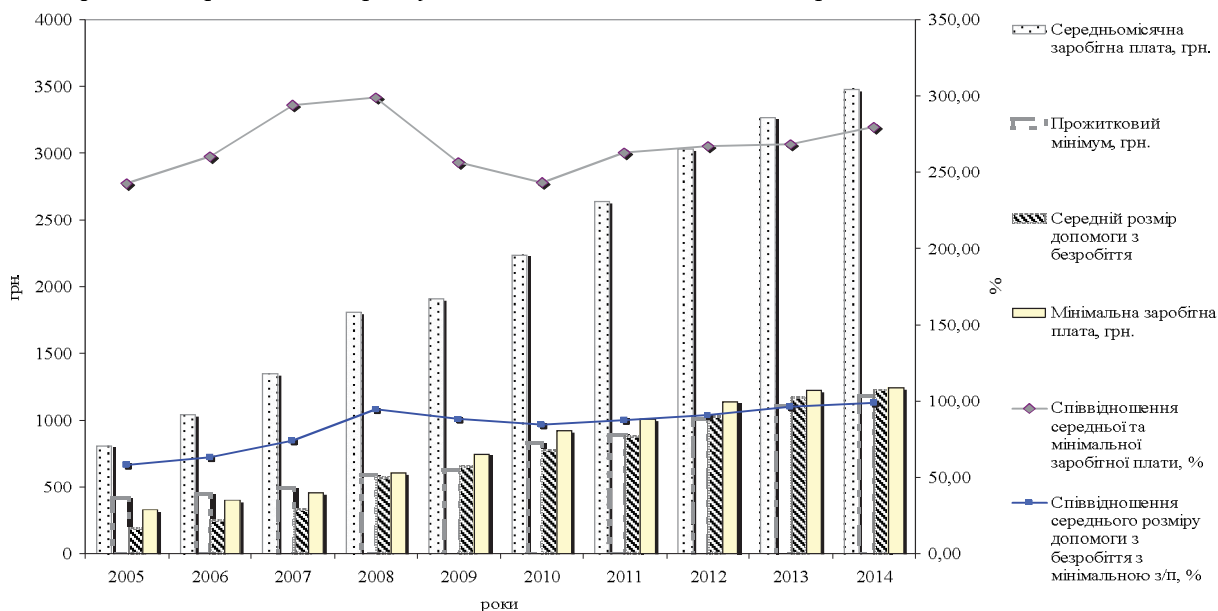


Рис. 1. Динаміка рівня соціальних показників сфери зайнятості в Україні, 2005–2014 роки*

*Джерело: розраховано авторами за даними [9]

Середній розмір допомоги з безробіття за період 2005-2014 років зріс у 6,4 рази, середньомісячна пенсія – у 4,6 рази, що пов'язане із значним збільшенням розмірів пенсійних виплат 2007 року. Разом з тим, в 2009 року спостерігаються негативні тенденції зменшення показників співвідношення середніх та мінімальних виплат (як

заробітку, так і допомоги з безробіття), що підвищує соціальну захищеність населення, але знижує мотиваційну складову заробітної плати. Разом з тим, мінімальний розмір допомоги з безробіття жодного року навіть не наблизився до позначки 50 % від прожиткового мінімуму, при цьому складав близько 20–30 % від цього соціального стандарту, що цілком суперечить нормам Закону «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Мінімальна заробітна плата та мінімальна пенсія лише в окремі роки перевищує прожитковий мінімум (мінімальна пенсія лише у 2009 році, а мінімальна зарплата – у 2010 та 2012–2013 роках). При цьому суми перевищення незначні – 40–70 грн. за місяць. За такого стану речей мова про соціальну захищеність йти не може. Отже, при низьких значеннях показників соціальних стандартів сфери зайнятості вони мають значну питому вагу у доходах населення. Така ситуація потребує реалізації комплексу заходів щодо урегулювання незбалансованості у царині доходів населення України, зокрема у сфері зайнятості.

Висновки. Україна, як і об'єднана Європа, стоїть перед складним процесом подальшого включення у світову систему господарювання. І одним із потужних чинників успіху цього процесу на паритетних засадах повноцінного учасника для України є якість людського потенціалу. Проблема збереження та задіявання якості цього потенціалу є центральною серед сучасних концепцій праці та зайнятості, а також активізації чинників економічного зростання. Тому підходи до фінансування збереження ЯЛП повинні бути системно вбудовані у комплексну соціально-економічну політику держави і ґрунтуватись на таких теоретико-методологічних засадах, як системний та компаративний аналіз, діяльнісна парадигма, концепція гідної праці.

Для вирішення фінансових питань збереження ЯЛП необхідною є реалізація низки заходів:

1) Виважена демографічна політика держави, – завдання довгострокового характеру, для вирішення якого необхідно вживати стратегічних та послідовних кроків. Останнє в умовах політичної нестабільності та відсутності єдиного підходу до реформування соціально-економічних засад суспільного життя видається особливо складним. Окрім фінансової підтримки молодих сімей та стимулювання народжуваності ця політика повинна включати низку заходів щодо зміцнення здоров'я населення та дітей зокрема, забезпечення доступу до якісної освіти, в тому числі й професійно-технічної, підвищення мобільності працівників, вирішення проблеми першого робочого місця для молоді, розвиток соціальної інфраструктури, зокрема на селі, тощо.

2) Поступове підвищення оплати праці в економіці країни та збільшення її частки у сукупних доходах населення. Реалізація цього можлива лише за умови економічного зростання на засадах інноваційного розвитку, сприяння піднесенню галузей економіки на основі визначення регіональної пріоритетності (наприклад, туристична та рекреаційна сфера Львівщини).

3) Розширення бази сплати соціальних внесків. Проведений авторами кореляційний аналіз показав значний зв'язок між чинником розміру соціальних внесків на суму пенсійних виплат (коефіцієнт кореляції становить 0,77), що логічно. Однак логіки зв'язку між тенденціями зростання оплати праці в економіці країни та розміром соціальних виплат не встановлено, оскільки пенсії за період 1998–2014 років зросли у 28,7 разів, а фонд оплати праці – лише у 7,95. Зважаючи на те, що податкове та інше навантаження на фонд оплати праці й так надмірне, можливості збільшувати їх немає. Тому для вирішення проблеми наповнення соціальних фондів, насамперед Пенсійного, коштами необхідно виводити заробітну плату з «тіні», збільшуючи таким чином базу сплати внесків. Реалізувати це можливо шляхом поступового зростання продуктивності праці в економіці країни, що може бути досягнуто завдяки оновленню техніко-

технологічної бази виробництва, оптимізації управлінських процесів, покращення організації праці, матеріальному і моральному стимулюванню праці тощо.

Запропоновані заходи носять комплексний характер, однак питання їх фінансування відіграє ключову роль в їх реалізації.

1. Пирожков С.І. Вибрані наукові праці / С. І. Пирожков. У 2 т. – Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 934 с.
2. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України : автореферат дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Антонюк В. П. – НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2008. – 39 с.
3. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні : оцінка та перспективи : монографія / Л. І. Безтелесна. – Рівне : НУВГП, 2010. – 361 с.
4. Заславська Т. Сучасний трансформаційний процес у Росії / Т. Заславська // Економіка України. – 2001. – №10. – С. 12–19.
5. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні : регіональні дослідження і перспективи розвитку / У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
6. Вовканич С. Й. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєвоміській економіці: концептуалізація понять / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2007. – №4. – С. 7–19.
7. Семів Л. К. Регіональна політика : людський вимір : монографія / Л. К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
8. Садова У. Людський розвиток у світлі нових підходів до вимірювання якості трудового життя / У. Садова, О. Гринькевич, Ю. Телішевська // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 8. – С. 25–32. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2013_8_5.pdf.
9. Ринок праці у 2014 році : Доповідь [Електронний ресурс]. – Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) : Статистичний збірник. – Державна служба статистики України. – К., 2013. – 167 с.
11. Доходи та витрати населення України за 2014 рік [Електронний ресурс] – Державна служба статистики України. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/gdn/dvn_ric/dvn_ric_u/dvn_kv14_u.htm

References

1. Pyrozhkov, S.I. *Selected scientific papers*. Kyiv: KNTEU, 2008. Print.
2. Antoniuk, V. P. *Evaluation and ensure the development of human capital Ukraine*. Donetsk : NAS Ukraine: Institute of Economics of Ukraine, 2008. Print.
3. Beztelesna, L. I. *Human development and its financial support in Ukraine: assessment and prospects*. Rivne : NUVHP, 2010. Print.
4. Zaslavska, T. "The current transformation process in Russia." *Economy of Ukraine* 10 (2001): 12-19. Print.
5. Sadova, U. Ya. *Social policy in Ukraine: regional research and development prospects*. Lviv : IRR NAS Ukraine, 2005. Print.
6. Vovkanych, S. Y., and L. K. Semiv. "Theoretical and methodological basis of the study of human and intellectual capital znannyevomistkiy economy: conceptualisation." *Rehionalna ekonomika* 4 (2007): 7-19. Print.
7. Semiv, L. K. *Regional policy: The Human Dimension*. Lviv : IRR NAS Ukraine, 2004. Print.
8. Sadova, U., Hrynkevych, O., and Yu. Telishevsk. "Human development in the light of new approaches to measuring the quality of working life." *Ukraine: aspects of labor* 8 (2013): 25-32. Print.
9. The labor market in 2014. State Statistics Service of Ukraine. Web.
10. Wages for professional groups in 2012 (based on sampling). State Statistics Service of Ukraine. – Kyiv, 2013. Print.
11. Income and Expenditures of Ukraine for 2014. State Statistics Service of Ukraine. Web.

Рецензенти:

Гальків Л.І. – доктор економічних наук, професор кафедри фінансів і кредиту Львівської комерційної академії;

Біттер О.А. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародної економіки та теорії фінансів Львівської державної фінансової академії.