

УДК 35.082.21

В. М. Мороз,
к.держ.упр., доцент кафедри педагогіки і психології управління
соціальними системами, Національний технічний університет
"Харківський політехнічний інститут"

ЗМІНА ВІКОВОЇ МЕЖІ, ВСТАНОВЛЕНОЇ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ, ЯК ДЖЕРЕЛО ЗБІЛЬШЕННЯ КІЛЬКІСНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ

У статті здійснено огляд можливих шляхів підвищення кількісної складової трудового потенціалу країни, в основу яких покладено зміну вікової межі встановленої для визначення працездатного віку. Висвітлено взаємозв'язок структури населення країни з структурою її трудового потенціалу. Наведено аналіз природного руху населення в Україні за останні п'ять років. Опрацьовані висновки відповідно до теми дослідження.

The article made an overview of possible ways to improve the quantitative component of labor potential of the county, in the basis of which there was changing of the limit to the definition of working age. The relationship structure of the population with the structure of its working potential was elucidated. The analysis of the natural movement of population of Ukraine for the last five years was made. The findings according to the research topic were revised.

Ключові слова: кількісна складова трудового потенціалу, джерело формування трудового потенціалу, працездатний вік, межа працездатного віку, пенсійний вік, працевлаштування неповнолітніх, природний рух населення, державне управління.

Key words: quantitative component of the working potential, the origin of forming the labor potential, working age, the limit of working age, the retirement age, the employment of minors, the natural movement of the population, the state management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Однією з гострих і значущих для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу. Перехід до нової моделі суспільного розвитку в системі світових взаємин зумовлює важливість та своєчасність досліджень зазначеної проблеми, а потреба у створенні повноцінних умов для розвитку трудового потенціалу посилює практичну значущість її вирішення. Саме кіль-

кісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень [1]. "Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері", — наголошується в Указі Президента України "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до

2010 року" [2]. Теоретичною підставою для розробки на державному рівні заходів щодо розвитку трудового потенціалу є наукове обґрунтування сутності термінів "трудоий потенціал", "збереження трудового потенціалу", "розвиток трудового потенціалу", систематизація чинників, що впливають на розвиток трудового потенціалу, пошук та вимірювання показників, які спроможні ілюструвати стан трудового потенціалу в Україні, аналіз кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу і виявлення на цій основі проблем, що спричиняють руйнування трудового потенціалу, та врахування можливостей їх вирішення. Показовим у цьому контексті є розгляд проблем збереження і розвитку трудового потенціалу в контексті пошуку джерел його формування.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

До наукової розробки теоретичних та прикладних проблем відтворення людського потенціалу значний внесок зробили зарубіжні вчені: Г. Беккер, Махабуль Хак, А. Печчеї, А. Сен, Л. Туроу, В. Автономов, С. Валентей, О. Генисаретський, О. Добринін, С. Дятлов, В. Єльмеев, С. Кадомцева, К. Колін, В. Марцинкевич, Л. Нестеров, Ю. Нетесин, Н. Носов, Н. Римшевська, Н. Цирелов, Б. Юдін та інші. Дослідженням цієї важливої наукової проблематики в умовах соціальної та економічної трансформації суспільства займаються провідні науковці України: С. Бандур, Д. Богиня, П. Борщевський, М. Бутко, О. Грیشнова, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Дорогунцов, Т. Заяць, С. Злупко, В. Куценко, Е. Лібанова, А. Лисецький, О. Макарова, С. Мочерний, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, Ю. Саєнко, А. Семів, В. Стешенко, А. Чернюк, М. Фащевський та інші.

Разом з тим, останнім часом спостерігається зменшення кількості публікацій, присвячених дослідженню процесів формування і використання трудового потенціалу. Остаточна невизначеність джерел формування його кількісної та якісної складових залишає відкритою дискусію щодо напрямів ефективного використання інтегральної сукупності можливостей населення до економічної активності.

Серед факторів, що тісно пов'язані з питаннями відтворення трудового потенціалу, аспектами його формування та використання, колектив авторів на чолі з О. Бугуцьким виділяє дві групи — організаційні та соціальні [3, с. 147]. До першої групи відносять: відновлення поколінь працівників за рахунок поповнення чисельності їх контингентів; визначення рівня забезпечення господарств трудовим потенціалом; визначення статевого і віково-

го складу працівників аграрних підприємств; формування здатності до праці й постійне підвищення ділової кваліфікації; створення умов для ефективного використання трудового потенціалу; пом'якшення сезонності праці на селі; відповідність рівня оплати праці розміру трудових вкладень. Соціальна група факторів, на думку авторів, включає забезпечення населення житлом, комунальними послугами, впорядкованими дорогами, медичним обслуговуванням, закладами освіти, культури, фізичного виховання, торгівлі, громадського харчування і зв'язку.

М. Пітюлич, М. Бібен, В. Мікловда наголошують на тому, що ефективність використання трудового потенціалу опосередковується ринковими відносинами з обов'язковим врахуванням стану суспільно-політичного життя, рівня свідомості, культури, професійної підготовки, національної специфіки, інтересів, традицій, що склалися в сфері трудових відносин [4, с. 15].

До факторів зростання трудового потенціалу М. Ким відносить такі: природний приріст населення, особливо працездатного; покращення стану здоров'я, фізичного стану, морального стану суспільства, які підсилюють дієздатність робочої сили; ріст культурно-технічного рівня населення, особливо освітнього і кваліфікаційного; обставини, що збільшують сукупний фонд робочого часу. При цьому автор вважає, що фактором зміни величини трудового потенціалу виступає міграція працездатного населення, точніше saldo міграційних потоків [5, с. 39].

На думку науковців на чолі зі З. Варналієм, стан трудового потенціалу визначається за допомогою оцінки кількісного і якісного рівня трудового потенціалу, характеристику яких доцільно визначити широким та специфічним комплексом показників, обґрунтованих з точки зору повноти і рівня доступності. Система індикаторів, визначена З. Варналієм, об'єднує показники трьох рівнів: одиничні, комплексні та інтегральні. Одиничні показники, які визначають кількісний рівень трудового потенціалу, залежать від демографічного стану. Якісні показники складаються з статистичних та доповнюються характеристиками соціологічних спостережень. Комплексні показники визначають перспективні потреби регіонів у збереженні трудового потенціалу і напрямки формування заходів щодо його розвитку. Інтегральний показник кількісного і якісного рівня трудового потенціалу регіонів вимірюється реальною тривалістю трудового життя населення, станом здоров'я і освітнім рівнем населення. Інтегральні показники використовуються для регіональних порівнянь і дозволяють визначити рівень розвиненості регіонів за станом трудового

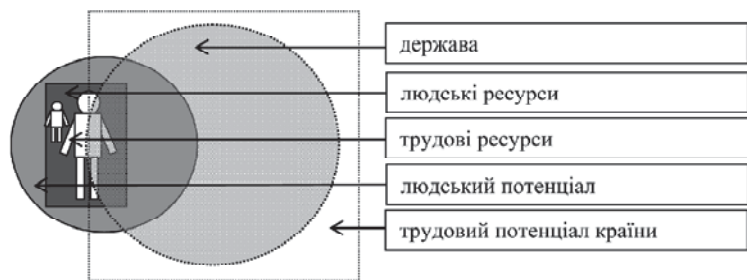


Рис. 1. Співвідношення людських, трудових ресурсів, людського та трудового потенціалу країни

потенціалу. При цьому вони не мають конкретної кількісної інтерпретації [1].

Отже, дослідження кількісної складової в системі трудового потенціалу в контексті джерела її формування є кроком до осмислення теоретико-методологічних і прикладних проблем формування концептуальних засад механізмів державного управління щодо розширеного відтворення трудового потенціалу в умовах трансформаційних перетворень.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРИШЕНИХ РАНИШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Дослідження джерел формування трудового потенціалу країни передбачає проведення аналізу його кількісних та якісних складових. Визначення можливостей кожного з цих джерел дозволить зосередити увагу суспільства на опрацюванні дієвого механізму державного управління щодо збереження і розвитку трудового потенціалу країни.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Здійснити аналіз можливості збільшення трудового потенціалу країни (кількісної складової) за рахунок зміни вікової межі, встановленої для визначення працездатного віку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Відомо, що зміст такої категорії, як трудовий потенціал країни, тісно пов'язаний з такими категоріями, як кадровий потенціал, робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси, людський потенціал тощо. Спорідненість цих категорій зумовлена їх входженням до загальної системи людських ресурсів, яка має такі основні рівні: індивідуально-психологічний (рівень особистості); соціально-психологічний (рівень колективу); соціально-економічний (рівень суспільства) [6]. У спрощеному вигляді взаємозв'язок цих категорій подано на рис. 1.

Тобто людський потенціал охоплює людські та трудові ресурси частина яких перебуває за межами тру-

дового потенціалу країни, з огляду на встановлену межу працездатного віку. Працездатний вік — поняття узагальнене і дещо умовне. Воно визначається системою законодавчих актів.

Сьогодні в Україні працездатним віком вважається вік: для жінок — від 16 до 54 років, чоловіків — від 16 до 59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу у зв'язку із старістю. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою в особливо шкідливих і особливо важких умовах праці, на підземних роботах, у шкідливих та важких умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються, пенсійний вік настає раніше на 5—10 років. Такі люди належать до категорії пільгових пенсіонерів, але найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів [7]. Структуру населення людських ресурсів та їх взаємозв'язок з структурою трудових ресурсів схематично подано на рис. 2.

Слід зауважити на кореспондуванні рис. 1 та рис. 2 в частині місця людських та трудових ресурсів в системі трудового потенціалу країни. Відповідно до попередньо проведених досліджень, під системою трудового потенціалу країни ми розуміємо структуровану множину людських ресурсів, їх трудові можливості та середовище, в якому відбувається трудова діяльність, які організовані процесом системогенезису в єдине ціле, здійснюють своє формування і розвиток під впливом економічної, політичної, духовної, соціальної, біологічної та геополітичної сфери суспільства [8].

Зауважимо, що в Україні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення, молодшого від працездатного і працездатного віку, і збільшенням частки населення старшого працездатного віку. Важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових

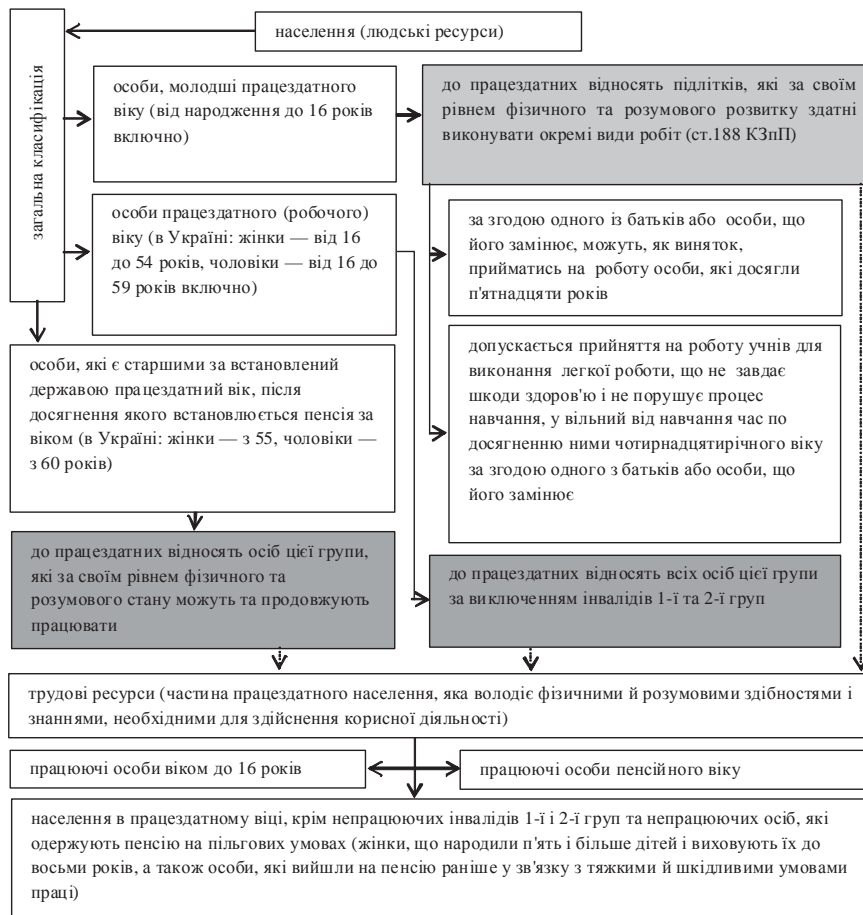


Рис. 2. Взаємозв'язок структури населення країни з структурою її трудового потенціалу

ресурсів має розуміння джерела їх виникнення.

Відповідно до рис. 2, таким джерелом може стати людський ресурс, який знаходиться поза межами трудового ресурсу. Наприклад, за рахунок зміни вікової межі, встановленої для визначення працездатного віку, а саме: встановлення обмеження щодо використання праці підлітків, які за своїм рівнем фізичного та розумового розвитку здатні виконувати окремі види робіт на рівні 14 років та зміни вікової межі щодо набуття людиною права на пенсійне забезпечення.

Ці джерела є загальновідомими та такими, що знаходять своє відображення у світовій практиці. Наприклад, у більшості країн світу, що мають сталий рівень розвитку ринкових інституцій, вік виходу на пенсію встановлено на рівні 65 років (як правило, незалежно від статі). Так, в Німеччині пенсійний вік для жінок та чоловіків встановлено на рівні 65 років (з 2012 запропоновано на рівні 67 років), у Великобританії право на отримання базової державної пенсії мають чоловіки у віці понад 65 років та жінки, які досягли 60-и річного віку, в Голландії пенсійний вік встановлено як для чоловіків, так й для жінок на рівні 65 років, в Естонії на заслужений відпочинок йдуть у 63 роки, в Угорщині — у 62, у Польщі й Румунії чоловіки — у 65, а жінки —

у 60. Таким чином, в Україні є певні резерви трудового потенціалу, які за певних умов можуть бути використані. Нинішній пенсійний вік на рівні 60 років для чоловіків та 55 років для жінок було встановлено ще в 1930-х роках, коли тривалість життя була майже на 20 років менша, ніж зараз. І тоді пенсійний вік у СРСР приблизно відповідав європейським стандартам. З того часу в зв'язку з безперервними процесами старіння населення практично всі країни підвищили пенсійний вік, незмінним він залишився тільки в Білорусі, Росії і Україні. Разом з тим, перехід на нову вікову межу в набутті права на пенсію потребує додаткових досліджень з боку науковців. Це пов'язано, насамперед, з середньою тривалістю життя в Україні. За тривалістю життя Україна нині займає передостаннє місце серед країн Європи, випереджаючи лише Росію. Середня тривалість життя в Україні становить 68 років, зокрема жінок — 73 роки, чоловіків — 63 роки, що на 11 років нижче, ніж у країнах Європи, та на 8 років нижче, ніж у сусідній Польщі. Відповідно пенсійні виплати у разі зміни пенсійного віку до загальноєвропейського рівня в середньому будуть тривати лише три роки, в той час як в європейських країнах такі виплати тривають близько 12 років.

Щодо розгляду гіпотетичної можливості працевлаштування не-

повнолітніх громадян слід взяти до уваги вимоги Конвенції про права дитини, яку Верховна Рада України ратифікувала 27 лютого 1991 року своєю Постановою №789-ХІІ [9], в частині встановлення на законодавчому рівні мінімального віку для прийому на роботу та визначення необхідних вимог щодо тривалості робочого дня й умов праці. Прийнята 6 червня 1973 року Генеральною конференцією МОП Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу №138 проголошує, що мінімальний вік не повинен бути нижчим за 15 років. Член організації, економіка і система освіти якого недостатньо розвинуті, може встановлювати вік 14 років як мінімальний. Українське законодавство імплементувало ці положення та визначило три групи неповнолітніх — особи у віці від 14 до 15 років, особи у віці від 15 до 16 років та особи у віці від 16 до 18 років. Залежно від вікової групи законодавством встановлюються відповідні умови реалізації права на працю [10]. Так, для працевлаштування осіб першої групи (від 14 до 15 років) законодавством встановлено п'ять умов, а саме:

— мета праці 14-річної особи повинна відповідати підготовці неповнолітнього до майбутньої продуктивної праці (на практиці ця норма зазвичай не прописується у трудовому договорі хоча є завжди наявною у межах трудових правовідносин);

— статус 14-річного працівника повинен відповідати учню загальноосвітньої школи, професійно-технічного або середньо спеціального навчального закладу (практика сучасної освіти свідчить про існування можливості набуття 14-річної особою середньої освіти та отримання статусу студента ВНЗ);

— робота неповнолітньої особи має бути легкою, не завдавати шкоди здоров'ю та не порушувати процес навчання (перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок та неповнолітніх, затверджується наказом Міністерства охорони здоров'я України);

— робота повинна проводитися у вільний від навчання час, а також не порушувати навчального процесу (особа повинна відвідувати заняття та виконувати домашні завдання відповідно до програми навчання);

— надання згоди одного з батьків (особи яка їх замінює) на працевлаштування неповнолітнього (як правило, така згода закріплюється у письмовій формі).

Для працевлаштування осіб другої групи (від 15 до 16 років) законодавством встановлено загальні умови, серед яких є обов'язків медичний огляд, заборона праці на небезпечних для здоров'я роботах та наявність згоди одного з батьків (особи, що їх замінює).

Таблиця 1. Природний рух населення в Україні за січень-вересень 2005–2009 років

| кількість населення станом на січень-вересень (осіб) | рік | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2009 рік | 2008 рік | 2007 рік | 2006 рік | 2005 рік |
| загальна кількість населення | 46011345 | 46191022 | 46446083 | 46710831 | 47015251 |
| кількість народжених | 386963 | 375682 | 353278 | 341941 | 318108 |
| кількість померлих | 529026 | 567189 | 562778 | 567119 | 586393 |
| природний рух населення | -142063 | -191507 | -209500 | -225178 | -268285 |

Для працевлаштування осіб третьої групи (від 16 до 18 років) законодавством встановлено ті ж самі умови, що й для другої групи, за винятком надання згоди одним з батьків.

На наше переконання, зміна цих норм буде суперечити не лише взятим на себе Україною міжнародних зобов'язань, а й суспільним нормам щодо використання праці неповнолітніх. Також слід зауважити, що значного збільшення трудового потенціалу, навіть у разі зміни відповідних норм, не відбудеться з огляду на об'єктивну обмеженість фізичного та розумового рівня розвитку відповідної категорії громадян, незадовільній демографічній ситуації у країні.

Таким чином, використання двох вищенаведених способів для збільшення трудового потенціалу України, на нашу думку, не є можливими. Повертаючись до рис. 2, можемо наголосити на можливості збільшення трудового потенціалу країни за рахунок збільшення населення. Це джерело формування трудового потенціалу держави також є відомим у світовій практиці. Крім того, збільшення населення країни паралельно до збільшення трудового потенціалу країни, може вирішити декілька споріднених проблем (зменшення податкового навантаження на працюючу людину (в частині відрахувань до пенсійного фонду), збільшення ВВП країни тощо). Ці питання є вкрай важливими, але знаходяться поза межами нашого дослідження. Відповідно до поставленої мети вважаємо за доцільне розглянути можливість нарощування (збереження) трудового потенціалу країни за рахунок збільшення її населення.

Відтворення населення є визначальним по відношенню до відтворення трудових ресурсів та являє собою важливий елемент суспільного розвитку. Відтворення трудових ресурсів включає чотири основні фази.

По-перше, формування трудових ресурсів — це процес постійного відновлення чисельності трудових ресурсів, тобто визначається природним відтворенням самого населення, набуттям його представниками здатності до праці. Цей процес зумовлюється демографічним станом (народжуваність, приріст населення (природний та за рахунок міграції), соціальна структура суспільства,

розселення тощо); природно-кліматичними умовами (розміщення природних ресурсів впливає на щільність розселення та розміщення трудових ресурсів тощо); історично-національними традиціями, звичаями, релігією (ставлення до кількості дітей у родині та до поглядів щодо їх виховання і освіти); рівнем економічного та інституціонального розвитку (матеріально-технічне забезпечення виробництва, спеціалізація праці, структурування робочих місць, розвиток інфраструктури тощо); рівнем соціального розвитку та рівнем розвитку громадянського суспільства (соціальні послуги, їх якість та доступність; участь громадян в управлінні державою тощо). По-друге, розподіл трудових ресурсів за галузями виробництва. Відомо, що країни з високим рівнем розвитку ринкових інституцій зосереджені на формуванні суспільства знань та високих технологій. Відповідно частка праці, що не вимагає від працівника певного рівня знань, неухильно зменшується.

По-третьє, фаза купівлі-продажу, внаслідок якої трудові ресурси стають робочою силою.

По-четверте, фаза використання трудових ресурсів (реалізація здатності до праці в процесі виробництва матеріальних та духовних благ). Метою цієї фази є забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів.

Питання полягає в тому, на якій саме фазі відтворення трудових ресурсів буде найбільш ефективним та доцільним регулюючий вплив держави? Цілком очевидним є відсутність однозначної відповіді з огляду на взаємопов'язаність вищенаведених фаз. Разом з тим, можемо наголосити, що ключовим елементом на будь-якому етапі залишається людина з її потребами та можливостями. Саме ці аспекти, на нашу думку, стають визначальними для кількісної та якісної зміни трудових ресурсів. У межах психологічної думки існує підхід до тлумачення потреби людини через розкриття: змісту потреби як предмета задоволення нужди; потреби як відсутності блага; потреби як цінності; потреби як необхідності; потреби як стану; потреби особистості як системної реакції тощо [11]. Але дослідження цих питань саме у контексті опрацювання державою дієвої демографічної політики знаходить-

ся поза межами завдань, визначених статтею, та потребує окремої уваги з боку науковців.

Сучасні реалії розвитку кількісної складової трудового потенціалу закладені демографічною політикою держави у попередні роки. Результати цієї політики відображені в табл. 1 та рис. 3 (інформація подана через розрахунок відсотка народжених до кількості наявного населення).

Слід констатувати, що незалежно від року (діяльності правлячої політичної сили) населення України скорочувалося. З огляду на це слід звернути увагу на збільшення частки літніх людей по відношенню до молоді, що в майбутньому призведе до втрати не лише трудового потенціалу країни, а й до загострення соціально-економічних проблем суспільства (соціальні виплати, розвиток економіки тощо). Так, за висновками демографічного дослідження Світового банку, в Україні до 2030 року на 10 людей працездатного віку припадати-ме 11 пенсіонерів. Така тенденція є притаманною й для держав Східної Європи, де, за підрахунками спеціалістів, до 2025 року кожна п'ята людина матиме вік за 65 років. Разом з тим, такі країни, як Таджикистан, Узбекистан або Туреччина, демонструють потенційну можливість зберегти сприятливе співвідношення літніх людей до молоді, тобто "левоу частку" населення складатимуть люди у віці до 65-ти років. Результати досліджень Світового банку знайшли підтвердження й у роботах вітчизняних фахівців. Наприклад, Е. Лібанова, директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ, констатує, що чисельність української молоді за останні 50 років зменшилася з 34% до 25%, а на 2050 рік цей показник становитиме лише 18%. Кількість працездатного населення зменшиться з 54% до 50%, зате частка людей похилого віку до 2050 зросте з 21% до 32%, тобто пенсіонери складатимуть третину українського населення. Нагадаємо, що 50-х роках минулого століття в Україні було лише 10% пенсіонерів. За підрахунками Е. Лібанової, загальна чисельність економічно активного населення становить 22,6 млн осіб. Однак високий — і постійно зростаючий — ступінь старіння робочої сили (в середньому по Україні кожна шоста економічно активна особа — старша 50 років, а кожна дев'ятнадцята — старша працездатного віку) створює певні перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили [12]. Н. Левчук, заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ, наголошує на збільшенні частки осіб похилого віку. Зараз в Україні близько 14 мільйонів пенсіонерів, із них 2,5 тисячі — інваліди.

З огляду на наведені статистичні данні слід звернути увагу на деякі позитивні зрушення у демографічній ситуації в країні. Так, на рис. 3 можемо

спостерігати неухильне збільшення частки народжуваності по відношенню до загальної кількості населення. Разом з тим, така ситуація є можливою і внаслідок зменшення населення за умови збереження темпів народжуваності. Але динаміка щодо зміни частки померлих по відношенню до загальної кількості населення (рис. 3) констатує про відсутність такого перебігу подій. Таким чином, незважаючи на спостереження загальної тенденції в Україні до скорочення кількості населення, слід звернути увагу на наявність окремих позитивних зрушень.

ВИСНОВКИ

По-перше, збільшення кількісної складової трудового потенціалу України може відбуватися за напрямом зміни вікової межі, встановленої для визначення працездатного віку. Зміна такої межі для підлітків буде суперечити міжнародним зобов'язанням, взятим на себе Україною, та моральним нормам щодо можливості використання дитячої праці. Таким чином, збільшення кількісної складової трудового потенціалу України за рахунок залучення підлітків до продуктивної праці є неможливим та недоцільним кроком. Крім того, працюючий підліток втрачає певну частку своєї можливості в якісному оволодінні знаннями та тимчасово вибуває за межі виховного процесу навчального закладу, а це у майбутньому, безперечно, позначиться на якійсь складовій трудового потенціалу.

Зміна вікової межі виходу на пенсію за напрямом її збільшення може принести певні позитивні результати. Разом з тим, з огляду на середню тривалість життя в Україні такі зміни не можуть розглядатися як джерело збільшення кількісної складової трудового потенціалу. Крім того, збільшення пенсійного віку може викликати й соціальну напруженість серед населення країни. Тому можливість застосування цього способу повинна бути досліджена науковцями, що працюють у соціологічній, психологічній, демографічній та управлінській галузях науки та схвалена переважною кількістю громадян. Імплементації цієї норми повинен передувати процес широкомасштабного обговорення.

По-друге, збільшення частки літніх людей в Україні неминує веде до зменшення трудового потенціалу держави. Таке зменшення відбувається внаслідок: вилучення частки населення з категорії працездатних осіб (процес природного старіння людини); зменшення трудової активності громадян внаслідок збільшення податкової тиску з боку держави (необхідність соціального забезпечення осіб похилого віку); міграції найбільш активної частки населення за межі країни як результат міграційної політики інших країн, які, в

свою чергу, з огляду на аналогічні проблеми зацікавлені у нарощуванні власного трудового потенціалу; міграції найбільш активної частки населення за межі країни як результат незадоволеності громадян умовами існування (реалізації власного трудового потенціалу в межах власної країни).

По-третє, політика держави щодо стимулювання народжуваності дітей дала певні результати, що позитивно позначаться на трудовому потенціалі у майбутньому. Разом з тим, ефективність демографічної політики держави обмежується об'єктивними (рівень розвитку суспільно-економічних відносин (інституціональне середовище, інфраструктура, екологія тощо), національна культура та традиції) та суб'єктивними (потреби та можливості окремої людини) факторами впливу. Тому при опрацюванні можливих шляхів збільшення кількісної складової трудового потенціалу країни органи державної влади повинні звернути увагу на можливість проведення зваженої міграційної політики, результатом якої повинно стати залучення фахівців певних категорій з інших країн світу за умови збереження відповідного балансу на ринку праці.

Отже, вирішення проблеми відтворення населення (збільшення кількісної складової трудового потенціалу країни) вимагає від держави ефективної цілеспрямованої демографічної політики, метою якої повинно стати формування сприятливих умов для відтворення робочої сили.

ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВИДІВ У ДАНОМУ НАПРЯМІ

На цьому етапі дослідження ми розглянули можливість збільшення трудового потенціалу країни (кількісної складової) за рахунок зміни вікової межі, встановленої для визначення працездатного віку. Разом з тим, поза увагою були залишені питання щодо інших джерел формування кількісної складової трудового потенціалу країни, а саме ті, що мають своє відображення у межах соціальної, демографічної та міграційної політики держави. Отже, у контексті порушеного питання саме ці напрями дослідження вважаємо перспективними. Разом з тим, потре-

бують на увагу науковців питання щодо аналізу можливостей збільшення трудового потенціалу країни, а саме — якісної її складової.

Література:

1. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: Монографія / (Варналії З.С., Биркович В.І., Жук В.І. та ін.); за ред. З.С. Варналії. — К.: Знання України, 2005. — 498 с.
2. Указ Президента України "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року" // Офіційний вісник України. — 1999. — № 31. — С. 47.
3. Аграрна праця та соціальний розвиток села / (Бугуцький О.А., Купалова Г.І., Горлатий М.К. та ін.); за ред. О.А. Бугуцького. — К., 1996. — 302 с.
4. Пітюлич М.І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / Пітюлич М.І., Бібен М.І., Мікловда В.В. — Ужгород: Карпати, 1996. — 139 с.
5. Ким М.П. Трудової потенціал і занятість: учеб. Посібник / Ким М.П. — Х.: Изд-во ХГУ, 1993. — 112 с.
6. Щекин Г.В. Соціальна теорія і кадрова політика: моногр. / Щекин Г.В. — К.: МАУП, 2000. — 576 с.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / (Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.М. та ін.); за ред. Є.П. Качана. — К.: Знання, 2008. — 407 с.
8. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції / В.М. Мороз // Економіка та держава. — 2009. — № 2. — С. 78—84.
9. Міжнародний документ від 20.11.1989 "Конвенція про права дитини" // Зібрання чинних міжнародних договорів України. — 1990. — № 1. — С. 204—216.
10. Коноваленко О.О. Особливості реалізації права на працю неповнолітніми / О.О. Коноваленко // Право: Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. — 2001. — № 1. — С. 75—79.
11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Ильин Е.П. — СПб.: Питер, 2006. — 512 с.
12. Ліанова Е.М. Людина на ринку праці / Ліанова Е.М. // Урядовий кур'єр. — 2004. — № 74. — С. 7.

Стаття надійшла до редакції 23.11.2009 р.



Рис. 3. Співвідношення кількості народжених (померлих) до загальної кількості населення в Україні