

гу припускає співвідношення очікуваного ефекту від створення ІА і вартості послуг, що притягаються. Цей етап вважається дуже трудомістким, оскільки на сьогодні методичне забезпечення оцінки передбачуваного ефекту від створення ІА знаходиться на стадії розробки дослідників і фахівців-практиків. Оцінка ефекту в даному випадку ускладнюється довгостроковим характером цього ефекту і його комплексністю, наявністю багатьох складових, у тому числі соціально-психологічного характеру.

Література

1. Геець В.М Про характер перехідних процесів до економіки знань / Гальчинський А.С., Львовчкін С.В., Семиноженко В.П. – К., 2002. – 218 с.
2. Гелбрейт Д. Экономические теории и цели общества / Гелбрейт Д.; под ред. акад. В.Л. Иноземцева. – М.: Прогресс, 1999. – 436 с.
3. Проблеми становлення інноваційної політики в Україні / І.П. Макаренко, О.М. Трофимук, В.П. Кузьменко; ред. І.Я. Макаренко. – К.: УІНСІР: Ін-т еволюційної економіки, 2004. – 124 с.
4. Прогноз можливих варіантів соціально-економічного розвитку України на найближчі роки та впливу на нього інноваційних факторів

Режим доступу: http://www.foresight.nas.gov.ua/DocLib1/_O3_socio-economic_prognosis.htm

5. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или История будущего // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: 1999. – 426 с.
6. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації / Ред. Д.Г. Лукьяненко. – К.: КНЕУ, 2001. – 378 с.
7. Трансформаційна економіка: навч. посіб / В.С. Савчук, Ю.К. Зайцев, І.Й. Малий; за ред. В.С. Савчука, Ю.К. Зайцева. – К.: КНЕУ, 2006. – 612 с.
8. Robert H. Hayes. Matching Process Technology with Product / Robert H. Hayes. / Market Requirements. Managing the innovation. Free press. – N.Y., 1999. – 543 p.
9. Kelly K. New Rules for the New Economy. Ten Radical Strategies for a Connected World / K. Kelly. – N.Y., 1998. – 482 p.
10. Lesser Eric Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications / E.Lesser. – N.Y., 2006. – 387 p.
11. Machlup F. Production and Distribution of Knowledge in the United States / F. Machlup. – Princeton, 1982. – 238 p.
12. Main Science and Technology Indicators / OECD, 2007. Now. – www.oecd.org
13. Modesto A. Entrepreneurs, Champions and Technologic Innovations / A. Modesto. – Amacom, 2001. – 488 p.

А.Г. КОНДИРІНА,
к.е.н., доцент,

Гідна заробітна плата – передумова збереження та розвитку людського капіталу України

У статті здійснено аналіз впливу заробітної плати на формування та реалізацію людського капіталу України. Розраховано вартість людського капіталу в державі за допомогою методу капіталізації чистих заробітків.

Ключові слова: заробітна плата, людський капітал, капіталізація чистих заробітків.

В статье осуществлен анализ влияния заработной платы на формирование и реализацию человеческого капитала Украины. Рассчитана стоимость человеческого капитала в государстве с помощью метода капитализации чистых заработков.

Ключевые слова: заработная плата, человеческий капитал, капитализация чистых заработков.

In article the analysis of influence of a salary on formation and realization of the human capital of Ukraine is carried out. Cost of the human capital in the state by means of a method of capitalization of net earnings is calculated.

Постановка проблеми. Саме людський і соціальний капітал забезпечують нині найвищі темпи економічного зро-

стання, і країни, політика яких спрямована на забезпечення збереження й розвиток людського капіталу, досягають на зламі тисячоліть найбільших успіхів. Однак Україна, прагнучи витримати конкуренцію на світовому ринку за умов високої енерго- та матеріалоємності виробництв, зберігає низьку вартість робочої сили. І нині це є водночас і чинником конкурентоспроможності українських товарів, і – значно більшою мірою – непереборним бар'єром зростання продуктивності праці, розвитку виробництва, науково-технічному прогресу.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблеми впливу заробітної плати на процеси формування та використання людського капіталу постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і вітчизняних вчених, зокрема О. Амоши, В. Антонюк, А. Базиліук, Д. Богині, І. Бондар, О. Бородіної, О. Грیشнової, Б. Данилишина, А. Добриніна, С. Дятлова, Т. Заяць, Т. Кір'ян, А. Колота, М. Криського, В. Куценко, Ю. Краснова, Е. Лібанової, В. Лича, Н. Лук'янченко, В. Марцинкевич, В. Радаєвої, Л. Семів, С. Струмиліна та інш. Проте, відзначаючи безсумнівну цінність та значимість проведених наукових досліджень, у да-

ний час зростає потреба у більш системній та комплексній розробці даної проблематики, оскільки відбувається процес становлення економіки знань, де першочергову роль відіграють якісні параметри людського капіталу, ефективність його використання.

На сучасному етапі дослідження основних елементів організаційно-економічного механізму відтворення людського капіталу, не достатня увага приділяється проблемам удосконалення системи державного регулювання забезпечення функціонування високопродуктивної, конкурентоспроможної робочої сили. Незважаючи на існування численних досліджень фахівців, питання забезпечення гідної оплати праці, яка є запорукою соціальної стабільності та національної безпеки країни, і дотепер залишаються не вирішеними.

Метою статті є аналіз факторів впливу заробітної плати та доходів населення на процеси формування і використання людського капіталу України, здійснення вартісної оцінки та аналіз тенденцій зміни вартості накопиченого людського капіталу за період проведення економічних реформ в державі.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі розвитку суспільства докорінно змінилися уявлення про роль людини в цивілізаційному процесі. Досвід економічно розвинених країн світу, що свого часу здійснили економічний ривок, таких як Японія, Корея, Німеччина, Фінляндія, Ірландія, Чехія, Словенія та інші, свідчить про вирішальне значення людського капіталу в процесі економічного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності держав. За оцінками фахівців експертної корпорації «Всесвітній економічний форум», уже в 1992 році конкурентні переваги країн із високим рівнем економічного розвитку лише на 15% залежали від таких показників, як обсяг ВВП, рівень інфляції, стан торговельного балансу, і на 85% – від факторів конкурентоспроможності, пов'язаних з людським чинником, а саме: мотивації праці, ступеня освіченості та кваліфікації кадрів тощо [2]. Слід відзначити, що модель соціально-економічного розвитку України спирається не на якість робочої сили і мотивацію ефективної праці, а на дешевизну людських ресурсів, сировини, товарів, технологій. Наслідком такої політики стало формування «деформованої» соціальної структури в Україні, де замість домінування середнього класу та невеликого рівня розшарування існує поляризоване суспільство з великою часткою бідного населення. Межа бідності в державі (рівень доходу, нижче якого неможливе задоволення основних потреб людини) в 2009 році збільшилася порівняно з 2008 роком на 7% і становила 835 грн., у стані бідності перебували близько 11,7 млн. громадян [1]. За розрахунками Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук, бідними були 37% сільських домогосподарств, 21% – міських, 32% домогосподарств із дітьми (в тому числі 24% домогосподарств із дітьми, де всі дорослі працюють). Рівень бідності (питома вага сімей, в яких рівень доходів на одну особу є нижчим від визначеної межі бідності) у 2009 році в Україні становив

26% (для порівняння: у 2000 році – 26,4%), тобто протягом дев'яти років економічних реформ ситуація не покращилася і майже 30% населення країни не мали змоги розвивати свій людський потенціал, а держава отримувати дохід на людський капітал.

Суттєвим негативним наслідком посилення темпів інфляції та падіння виробництва стало зниження реальних доходів населення, так в 2006 році доходи зросли порівняно з попереднім роком на 13,8%, в 2007 році – на 12,5%, в 2008 році – лише на 7,2% (найнижчий показник з 2003 р.), а в 2009 році – взагалі відбулося падіння реальних доходів до 90% від рівня 2008 року (зниження становило 17,6%) [1]. Синхронно сповільнився і темп зростання реальної заробітної плати у порівнянні з попереднім роком: так, у 2004 році реальна середня зарплата зросла на 23,8%, в 2005 році – на 20,3%, в 2006 році – на 18,3%, у 2007 році – на 12,5%, в 2008 році – на 6,3%, у 2009 році підвищення не спостерігалось, а натомість відбулося катастрофічне падіння реальної заробітної плати на 15,5%. Слід зробити висновок, що заробітна плата, яка становить основу доходів населення України, була і залишається надто низькою для виконання своїх основних функцій (відтворювальної – забезпечення можливості відтворення людського капіталу; стимулюючої (мотиваційної) – підвищення зацікавленості в розвитку виробництва; соціальної – сприяння реалізації принципу соціальної справедливості). В той час як згідно з вимогами Європейської соціальної хартії мінімальна заробітна плата має становити не менш ніж 2,5 прожиткового мінімуму, в Україні вона становила в 2007 році лише близько 81% (460 грн.), а в 2009–2010 роках – 100% прожиткового мінімуму для працездатних осіб (744 грн. та 922 грн. відповідно по роках) [2].

За даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств, частка населення України із середньодушовими доходами у місяць нижче прожиткового мінімуму в 2008 році становила 18%, в 2009 році – 21% (майже 40% осіб – працюючі (18% від загальної кількості осіб цієї групи), 13% – непрацюючі пенсіонери (відповідно 12%), майже кожна третя особа – дитина до 18 років (35%)) [1]. Відтак, понад 2,3 млн. працівників в Україні своєю працею не могли забезпечити не тільки достатню кількість інвестицій у формування складових людського капіталу, а навіть мінімального рівня споживання та задоволення основних соціальних і культурних потреб. Так, протягом 2002–2009 років частка інвестицій населення, вкладених у загальному обсязі, в охорону здоров'я становила від 2,5 до 3,1%; в освіту – лише 1,1–1,3%; у сферу культури, спорту та відпочинку – від 1,8 до 2,6%. Механічне підвищення мінімальної заробітної плати, яке відбувалося впродовж 2005–2010 років, не було обумовлене відповідним зростанням продуктивності праці, не сприяло розв'язанню системних суперечностей в оплаті праці і не спонукало роботодавців до висвітлення реальних доходів найманих працівників. Так, чисельність населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчи-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ми прожиткового мінімуму, становила в 2000 році 39,2 млн. осіб (80,2% від загальної чисельності населення), в 2005 році – 25,3 млн. осіб (55,3% відповідно), в 2008 році – 8,1 млн. осіб (18,1%), в 2009 році – 9,5 млн. осіб (21,4%).

На даний час зберігається тенденція до значної диференціації рівня оплати праці за видами економічної діяльності, що вказує на формування заробітної плати від належності до певної сфери економічної діяльності, а не кількості, якості та результатів праці, зокрема, у низці галузей працівники отримують заробітну плату в 2–2,5 раза нижчу за середню по країні. Передовсім низьким рівнем оплати праці відзначаються галузі бюджетної сфери та сільське господарство. У вересні 2006 року 21,0% працівників освіти і 21,9% працівників охорони здоров'я отримали заробітну плату, нижчу за прожитковий мінімум, встановлений законодавством для працездатної особи, у вересні 2007 року – 25,5 та 26,6% відповідно [2]. В 2010 році розмір заробітної плати працівників, зайнятих на підприємствах рибальства та рибництва, готелів та ресторанів, сільського господарства та мисливства, а також з виробництва текстилю, одягу, хутра, шкіри і виробів зі шкіри не перевищував 68% від середнього рівня по економіці. Водночас найбільш оплачуваними в економіці залишалися працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності – підприємств із добування паливно-енергетичних корисних копалин та виробництва коксу, продуктів нафтопереробки, де заробітна плата перевищила середній показник по економіці в 1,5–3,0 раза.

З усього вище сказаного слід зробити висновок, що на підґрунті низької вартості робочої сили в сучасних умовах неможливе ефективне функціонування економіки України та забезпечення її конкурентних переваг. Збереження орієнтації на дешеву робочу силу не забезпечує повноцінного відтворення людського капіталу, зменшує мотивацію роботодавців щодо запровадження нових технологій та економії живої праці, а найманих працівників – до ефективної трудової діяльності, сприяє від'їзду за кордон найбільш активних й кваліфікованих верств населення, а також потребує невиправданого збільшення державної допомоги для значної частини громадян. Вартість людського капіталу дорівнює сумі отриманого дисконтованого заробітку працівника на протязі усього працездатного віку (М. Фрідмен та Л. Турою), при цьому враховується лише та частина заробітної плати, яка є результатом

продуктивних здібностей людини, сформованих унаслідок цілеспрямованих інвестицій (частка заробітної плати, яка перевищує мінімальну заробітну плату (оплата за просту некваліфіковану працю)). Такий метод визначення вартості людського капіталу називається методом капіталізації чистих заробітків, а розрахунок здійснюється за формулою:

$$ЛК = (ЗМОП - ФМЗП) / i * 100\%, \quad (1)$$

де ЗФОП – загальний фонд оплати праці найманих працівників; ФМЗП – фонд мінімальної заробітної плати; i – процентні ставки банків у національній валюті за депозитами. Розрахунок вартості нагромадженого людського капіталу України методом капіталізації чистих заробітків представлений у таблиці.

Як видно з таблиці, вартість людського капіталу в державі в 2005 році у фактичних цінах становила близько 2,1 трлн. грн., а в 2009 році – 1,9 трлн. грн., реальна ж вартість нагромадженого людського капіталу у цінах 2000 року дорівнювала в 2005 році 1,4 трлн. грн., а в 2009 році – лише трохи більше 1 трлн. грн., що в розрахунку на одного найманого працівника становить 79,1 тис. грн. Приблизно така вартість людського капіталу на одного працюючого спостерігалася ще 2003 року (71,7 тис. грн.) і на початку 2004 року, що вказує на відсутність не лише системності та послідовності дій щодо реформування соціальної сфери, а й стратегічного осмислення ролі людського капіталу в українському суспільстві. Саме тому політика підвищення доходів має стати невід'ємною складовою ринкових перетворень в Україні. В основу реформування заробітної плати як основної складової доходів населення (у структурі доходів у 2009 році вона становила 47,9%, пенсії, стипендії, соціальні допомоги – 26%) має бути покладено перехід до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення працюючої людини і членів її сім'ї. Запровадження в Україні моделі економіки з дорогою робочою силою має спиратися на дотримання принципів соціальної справедливості (належної оплати ефективної праці), створення соціальної структури європейського типу (з низьким рівнем бідності та майнового розшарування та з численним середнім класом), забезпечення належної мотивації активної поведінки населення на ринку праці (зокрема, через набуття високого рівня освіти та кваліфікації, збереження здоров'я, продовження

Розрахунок вартості людського капіталу України методом капіталізації чистих заробітків

| | 2000 | 2003 | 2005 | 2006 | 2009 |
|--|--------|---------|---------|---------|---------|
| Фонд оплати праці найманих працівників, млн. грн. | 71950 | 122188 | 216600 | 265436 | 277492 |
| Середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб* | 15388 | 13735 | 13222 | 13179 | 12948,5 |
| Фонд мінімальної заробітної плати, млн. грн. | 18466 | 28569 | 47652 | 57658 | 96337 |
| Фонд заробітної плати як ренти на людський капітал, млн. грн. | 53484 | 93619 | 168948 | 207778 | 181155 |
| Процентні ставки банків у національній валюті за депозитами, % | 9,2 | 8,0 | 8,0 | 7,6 | 9,3 |
| Індекс споживчих цін відносно 2000 року | 1 | 1,1878 | 1,4693 | 1,603 | 1,902 |
| Вартість людського капіталу, млн. грн. | 581352 | 1170240 | 2111850 | 2733921 | 1947903 |
| Реальна вартість людського капіталу у цінах 2000 року, млн. грн. | 581352 | 985216 | 1437317 | 1705503 | 1024134 |
| у тому числі на одного найманого працівника, грн. | 37780 | 71730 | 108706 | 129410 | 79093 |

* З урахуванням працівників малих підприємств.

трудової діяльності після досягнення пенсійного віку), проти-дію масштабній трудовій еміграції робочої сили.

Висновки

Необхідність швидкого виходу із кризи та забезпечення стабільного економічного зростання в Україні потребує покращення умов і посилення стимулів формування та максимально ефективного використання людського капіталу. Основними напрямками політики, спрямованої на досягнення зазначеної мети, має стати забезпечення максимальної економічної активності населення, створення гідних умов праці, сприяння набуттю високого рівня освіти та кваліфікації, підтримки здоров'я нації. Безпосереднім важелем такої політики є перехід до моделі розвитку, що спирається не на низьку вартість людських ресурсів, а на високу якість людського капіталу. Тому необхідно здійснити поетапне реформування системи підвищення доходів, забезпечуючи реалізацію комплексу заходів щодо попередження зниження реальної заробітної плати і рівня життя населення в умовах прискорення інфляційних тенденцій, усунення надмірних диспропорцій в заробітній платі між галузями і регіонами, переходу до стійкого зростання заробітної плати і доходів населення на основі підвищеної продуктивності праці та

ефективності реалізації людського потенціалу. Для реалізації зазначених цілей насамперед потрібно здійснити перехід від фіксованої мінімальної заробітної плати до впровадження соціального стандарту відтворення працівника, який має враховувати необхідність утримання непрацездатних членів сім'ї, дітей, витрати на купівлю або оренду житла, платні послуги охорони здоров'я, освіти, тощо. Розробити заходи заохочення бізнесу щодо збільшення оплати праці на підприємствах та підвищення продуктивності існуючих робочих місць, реформувати ринок праці з метою підвищення гнучкості та адаптивності до вимог попиту на людський капітал, зокрема шляхом удосконалення систем професійної підготовки і перепідготовки, поліпшення інформаційного забезпечення ринку, розвитку механізмів соціального захисту працюючих, формування механізмів легалізації тіньової зайнятості.

Література

1. Статистична інформація Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Україна в 2007 році: внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку // Економіст. – 2008. – №2. – С. 9–71.

О.В. ГАЛІЦИНА,
к.в.н.,
Н.К. САМЧЕНКО,

асистент кафедри, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана

Структурний аналіз тенденцій розвитку економіки

Стаття присвячена аналізу розвитку економіки на засадах структурного аналізу за Національними рахунками України 1994–2008 років за періодами кризового стану економіки, її стабілізації, стійкого зростання, зниження темпів розвитку.

Ключові слова: економіка, структурний аналіз, темпи розвитку, еластичність, структура економіки.

Статья посвящена анализу развития экономики на основе структурного анализа по Национальным счетам Украины 1994–2008 годов по периодам кризисного состояния экономики, ее стабилизации, устойчивого роста, снижения темпов развития.

Ключевые слова: экономика, структурный анализ, темпы развития, эластичность, структура экономики.

The article analyzes the economical development which is based on structural analysis for the National Accounts of Ukraine during 1994–2008 years. That was the period of critical economical situation and its stability, sustainable growth and its slowdown.

Постановка проблеми. Структурний аналіз тенденцій розвитку економіки як методологія дослідження економічної системи ґрунтується на відображенні сталих внутрішніх зв'язків між її підсистемами та їх елементами, тобто структури економіки з урахуванням властивостей її цілісності, інваріантності, усталеності та динамізму.

Цілісність структури економіки проявляється через інтегрованість її підсистем та елементів, зумовлену властивими економіці специфічними закономірностями, тобто наявністю внутрішньої зумовленості властивостей цілісного об'єкта, що знаходить своє відображення у відповідних структурно-функціональних зв'язках. При цьому співвідношення структури і її підсистем відображує співвідношення різних структурних рівнів економіки, а співвідношення цілого і частини (елемента) проявляється на одному рівні структурної організації. Таким чином, елементи структури мають її властивості як цілого і без нього не існують. У той же час елементи структури є відносно самостійними з притаманними їм функціями, які, проявляючись через структурно-функціональні зв'язки, впливають на розвиток структури як цілісної системи. За кількісним аспек-