

СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

О.А. АТАЄВА,
к.е.н, доцент, Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії

Теоретико-соціальні підвалини формування трудового потенціалу в Україні

Розглянуто сутність економічної категорії трудового потенціалу і людського капіталу виходячи з гармонічної єдності продуктивних сил і виробничих відносин за критеріями його теоретико-соціальних засад і методів кількісного визначення суспільних відносин.

Ключові слова: трудовий потенціал, людський капітал, суспільні відносини, продуктивні сили, виробничі відносини, гармонійна єдність, методи кількісної оцінки.

О.А. АТАЄВА,
к.э.н, доцент, Учебно-научный профессионально-педагогический институт
Украинской инженерно-педагогической академии

Теоретико-социальные фундаменты формирования трудового потенциала в Украине

Рассмотрена сущность экономической категории трудового потенциала и человеческого капитала исходя из гармонического единства производительных сил и производственных отношений по критериям его теоретико-социальных основ и методов количественного определения общественных отношений.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий капитал, общественные отношения, производительные силы, производственные отношения, гармоническое единство, методы количественной оценки.

Е. АТАЄВА,
Assistant Professor, Candidate of Economic Sciences,
Educational Scientific Professional Pedagogical Institute of Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy

Theoretical and social foundation forming potential labour in Ukraine

The essence of an economic category of the labor potential and human capital has been considered which is based on the harmonious unity of the productive forces and the production relations according to the criteria of its social-theoretical foundations and the of public relations.

Keywords: labor potential, human resources, public relations, productive forces production relations, harmonious unity, methods of the quantitative estimation.

Постановка проблеми. Трудовий потенціал зовсім не випадково привертає до себе увагу науковців і практиків, бо багатогранність його характеристики як економічної категорії, спотворює різноманітність ду-

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

мок про його сутність. Але, як не дивно, його соціально–на складова навіть з теоретичного боку в економічній науці залишається у затінку, не дивлячись на те, що саме вона в сучасних умовах стає його основоположною рисою.

Як відомо, за демографічною концепцією трудового потенціалу його сутність переважно пов'язується з трудовими ресурсами на різних рівнях управління економікою країни, ніж з елементами їх продуктивної сили і соціальними умовами праці. Тому в економічній літературі приділено значну увагу кількісному виміру його в натуральному або у вартісному вираженні витрат на трудові ресурси стосовно його чинників утворення і економічного використання, але не враховуючи соціальні наслідки праці, як сфери його докладання.

Отже, стає очевидним, що назріла необхідність спочатку розкрити в теоретичному сенсі багатомірну сутність категорії трудового потенціалу, яка виражає не лише рівень продуктивної сили трудових ресурсів, а і насамперед виробничих відносин, що ґрунтуються на соціальних результатах праці і їх справедливому розподілі серед найманих працівників та роботодавців.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Категорія трудового потенціалу в економічній науці відносно нова. Її інтенсивне дослідження розпочато в Україні і за кордоном з другої половини ХХ сторіччя та вже цій темі присвячено не одну сотню наукових праць і захищених дисертацій. На неї звернули увагу такі відомі вчені–економісти в Україні, як А. Колот, Л. Шаульська, О. Амоша, М. Кім, Д. Богиня, О. Грішнова, С. Пірожков, В. Лич і ін. та російські вчені Б. Генкін, Р. Колосова, Р. Фатхутдінов, М. Волгін, Ю. Кокін тощо.

За поглядами більшості дослідників сутність трудового потенціалу оцінюється як рівень продуктивної сили особи або суспільства і вимірюється кількістю працівників чи кількістю витраченого робочого часу. Саме такі погляди висловлені в роботах [1–4].

Навіть в офіційних українських джерелах сутність трудового потенціалу кваліфікується як «сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремими ознаками (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, професійний і інтелектуальний рівень, соціально–етнічний менталітет) здатні і мають намір здійснювати трудову діяльність» [5]. Таким чином, фактично поняття трудового потенціалу і трудових ресурсів ототожнюються. Вони також ототожнюються багатьма відомими спеціалістами, які досліджують трудовий потенціал.

В економічній літературі майже загально прийнятим є визначення рівня трудового потенціалу за наведеними вище ознаками особистих якостей працівника. Саме ці якості американські вчені Т. Шульц [6] і Г. Беккер [7] визначили як людський капітал, вимірю-

ваний витратами на освіту та на рівень знань. Звідси вони і сформували наукові підходи до відкриття нової науки – економіки знань, за що і одержали Нобелівську премію. Але вони в своїх працях ніде не обмовилися про те, що до капіталу вони відносять людський потенціал за ознакою капіталістичних виробничих відносин.

Зовсім інший методологічний підхід до визначення сутності людського капіталу і трудового потенціалу започаткував професор В. М. Ковальов у своїй монографії [8, С. 146–196]. За його поглядами, особисті якості працівника слід відносити не до трудового, а до людського потенціалу, бо вони охоплюють лише частину елементів, утворюючих структуру і рівень трудового потенціалу. Ці якості належать лише найманому працівникові та визначають особисту його продуктивну силу, що цілком слушно. Іншу частину продуктивної сили у виробництві утворюють елементи фондоозброєності працівника на робочому місці і які знаходяться у власності роботодавця. Та без наявності у працівників під час виробництва на робочому місці обох компонентів – продуктивної сили (людського потенціалу) і засобів виробництва з технологічною енергією, сучасне виробництво не можливе.

Отже, за поглядами В. Ковальова трудовий потенціал як поєднання обох видів продуктивної сили за власністю найманого працівника і підприємця, становить сумісну продуктивну силу у виробництві, функціонування якої спотворює певні виробничі відносини між класовими контрагентами з приводу розподілу між ними знов створеної продукції (доданої вартості).

Тому метою цього дослідження є розгляд сутності трудового потенціалу як сукупності продуктивних сил і виробничих відносин суспільства, результати взаємодії яких вимірюються соціально–економічними наслідками людської праці.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з результатів наших досліджень і огляду різних точок зору відомих дослідників трудового потенціалу вважаємо за осяжне розглядати сутність трудового потенціалу з позиції комплексного підходу до структури його елементів відповідно до поглядів професора В. Ковальова. А саме, стосовно людського потенціалу, як елементу структури трудового потенціалу, бо лише в умовах капіталістичного виробництва він перетворюється на людський капітал, за такими стадіями капіталізації людського потенціалу, як створення споживчої вартості, її реалізація, розподіл, привласнення і використання. За таких умов капіталістичного виробництва людський потенціал набуває властивостей людського капіталу, перетворюється в основний елемент структури трудового потенціалу та в його вартісну субстанцію.

Тому саме така структура трудового потенціалу в разі його функціонування у виробничому процесі самовідтворюється, разом з чим самовідтворюються виробничі відносини між власниками елементів трудового потенціалу, а саме між найманими працівниками і підприємцями.

Наглядно механізм взаємодії елементів трудового потенціалу і виробничих відносин у новій його інтерпретації розкрито на рисунку.

Таким чином, як це видно з рисунку, зазначений механізм розкриває визначальну роль продуктивних сил і їх структури у соціально-розподільчих відносинах капіталістичного суспільства і створює наукові передумови для їх докорінного перетворення. Зокрема, соціальні наслідки праці при нерівнозначному розподілі доданої вартості між учасниками виробництва виражаються в збереженні і поглибленні протиріч між працею і капіталом.

Соціальний аналіз наслідків праці свідчить про те, що процес праці завершується не тільки виробничим результатом, а і відтворенням соціально-суспільних відносин у виробничій сфері.

Отже, виходячи з наведених вище доказів наше бачення сутності трудового потенціалу розкривається як усупільнення продуктивних сил і виробничих відносин, здатних в предметно визначених виробничих умовах забезпечувати потрібний соціальний і економічний результат.

Такий науковий погляд дає можливість одноразово виявляти рівень і структуру трудового потенціалу, за

якими виникає можливість кількісно виражати розподіл доданої вартості між власниками його елементів пропорційно рівню їхньої власності.

Соціальну і економічну сутність трудового потенціалу, його структуру і методологію кількісної оцінки у середньорічному вартісному вираженні з розрахунку на одну особу та його рівень ($\Sigma Z_{\text{тп}}$) можливо встановлювати за такою рекомендованою нами формулою:

$$\Sigma Z_{\text{тп}} = \frac{Z_{\text{двф}}}{T} + \frac{Z_{\text{лкп}}}{I_{\text{сц}}} + \Delta Z_{\text{лкп}} + \Sigma Z_{\text{а.овф}} + \Sigma Z_{\text{ер}}, \quad (1)$$

де $Z_{\text{двф}}$ – затрати на довиробниче формування людського капіталу (до розрахунку береться наявний дохід на одного мешканця країни), тис. грн.;

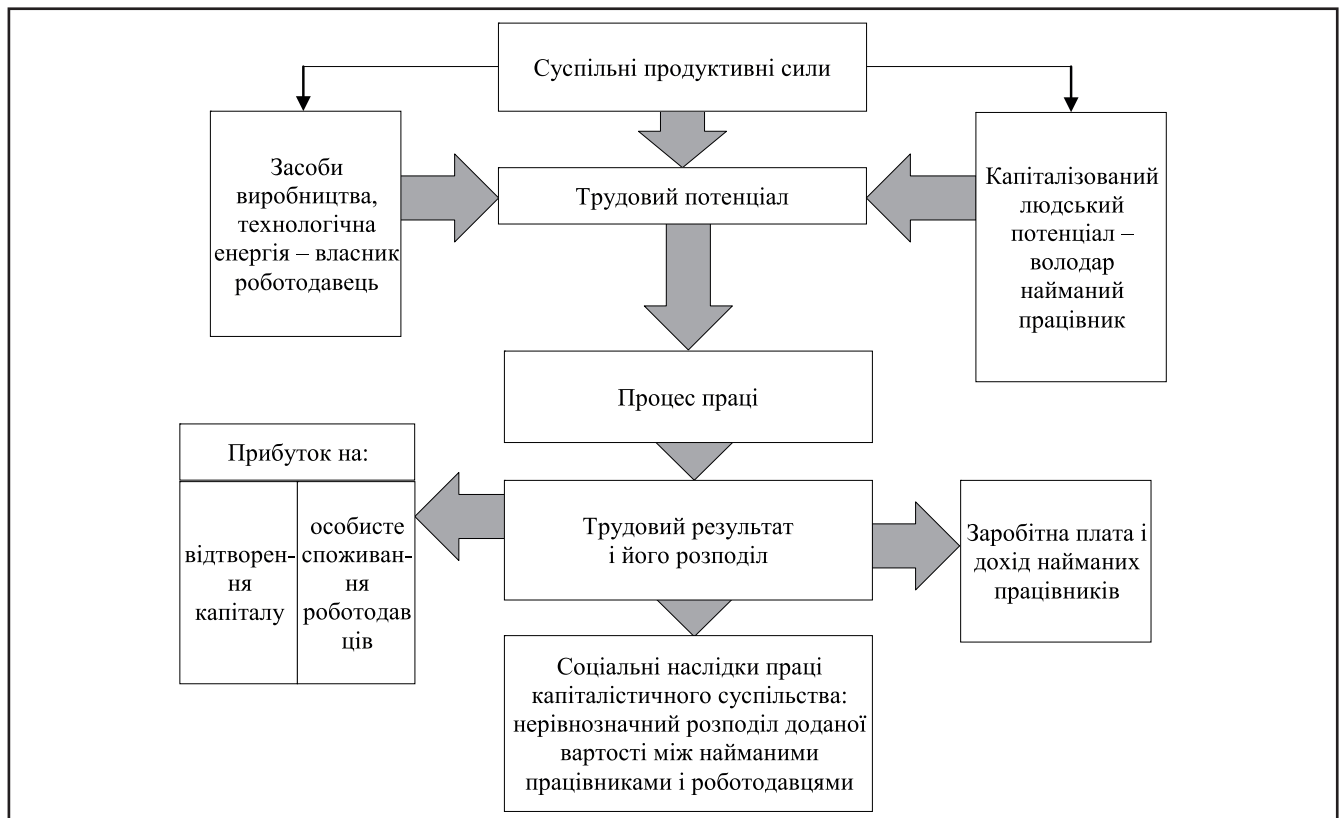
T – середня кількість років довиробничого формування людського капіталу;

$Z_{\text{лкп}}$ – середньорічні відтворювальні затрати на людський капітал (приймаються на рівні середньорічної зарплати одного працюючого, включаючи відрахування на соціальні потреби, та інші доходи), тис. грн.;

$I_{\text{сц}}$ – індекс споживчих цін;

$\Delta Z_{\text{лкп}}$ – середньорічні інвестиції в людський капітал на інноваційному етапі виробничого середовища, здійснювані самим працівником або роботодавцем на професійне навчання, тис. грн.;

$\Sigma Z_{\text{а.овф}}$ – середньорічні амортизаційні відрахування за основними виробничі фонди, які припадають на одного працівника, тис. грн.;



Механізм взаємодії елементів трудового потенціалу і виробничих відносин за соціальними наслідками людської праці

Передбачуваний розподіл доданої цінності (вартості) пропорційно структурі трудового потенціалу в економіці України (за даними 2011 р.) *

Показник	Значення
Додана цінність (вартість), млн. грн.	1316600,00
ФОП (з соціальними відрахуваннями в розмірі 37,5%), млн. грн.	863652,6
Валовий прибуток підприємств (Пвал), млн. грн.	502422,00
Частка людського капіталу в структурі трудового потенціалу, %	82,84
Частка елементів фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу, %	17,16
Середня заробітна плата одного працівника, грн./міс.	2633,00
Чисельність зайнятого населення, млн. осіб	20,2

* Розроблено автором за: Україна у цифрах 2011 : стат. зб. – К.: Державна служба статистики, 2012. – 243 с.

ΣZ_{ep} – середньорічні затрати на енергетичні ресурси для технологічних цілей, які припадають на одного працівника, тис. грн.

Ця формула розкриває також етапність формування людського капіталу: довиробничий, відтворювальний, інноваційний. Зокрема, з її допомогою було встановлено рівень і структуру трудового потенціалу Донецького регіону в довоєнний 2012 р., що підтверджує її практичну застосовність для аналізу.

Отже, структура трудового потенціалу кількісно виражає пропорції (частки) власності на її елементи, які належать найманим працівникам і роботодавцям, за якими можливими є науково обґрунтований розподіл доданої вартості між власниками трудового потенціалу, а також встановлення соціальних нормативів у системі соціального партнерства.

Для розрахунку частки доданої вартості, яка належить найманій праці та підприємницькому капіталу ($Ч_{дв}$), нами запропоновано таку формулу:

$$Ч_{дв} = D_v \times I_{чв} / 100, \quad (2)$$

де D_v – додана вартість, млн. грн.;

$I_{чв}$ – індекс частки власників у трудовому потенціалі, %.

Вихідні дані для прикладу розрахунків за формулою 2 наведено в таблиці.

Показники таблиці свідчать про те, що домінуючу частину (82,84 %) структури трудового потенціалу становить людський капітал, у якому головну роль відіграє його відтворювальний рівень. На елементи фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу припадало тільки 17,16 %, які виражають частину вартості трудового потенціалу, що належить роботодавцю.

Слід, проте, мати на увазі, що при кількісному оцінюванні частки розподілюваної доданої цінності на соціальні потреби має бути врахований також виробничий розподіл прибутку, який належить роботодавцям. Звідси частка найманих працівників ($Ч_{нп}$) становить:

$$Ч_{нп} = 1316600 \times 82,84 / 100 = 1090671,44 \text{ млн. грн.};$$

частка роботодавців дорівнює:

$$Ч_p = 1316600 \times 17,16 / 100 = 225928,56 \text{ млн. грн.}$$

Розрахунок додаткового фонду оплати праці ($\Delta\text{ФОП}$) ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$\Delta\text{ФОП} = Ч_{нп} - \text{ФОП}_{ф'} \quad (3)$$

де $\text{ФОП}_{ф'}$ – фактичний фонд оплати праці, млн. грн.

Розрахунок частки валового прибутку як власності роботодавців, який використовується для виробничого розподілу ($\Delta\text{Ч}_{впр}$), може бути проведений за такою запропонованою нами формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{впр} = П_{вал} - Ч_p, \quad (4)$$

$$\Delta\text{Ч}_{впр} = 502422 - 225928,56 = 276493,44 \text{ млн. грн.}$$

Сума 276,5 млрд. грн. призначена для виробничого розподілу новоствореного продукту і використовується для сплати податків, утворення інноваційного фонду та інших каналів розподілу. Тоді сума 225,9 млрд. грн. може бути використана для соціального розподілу між персоналом підприємства і роботодавцями за власністю у вигляді дивідендів, опціонів, премій.

Висновки

Отже, відмова від пануючої демографічної концепції формування і використання трудового потенціалу і людського капіталу на користь соціально-економічної концепції дає можливість кваліфікувати сутність аналізованої категорії, виходячи з гармонічної єдності рівня продуктивних сил і виробничих відносин за критеріями його теоретико-соціальних засад і методів кількісного визначення суспільних відносин.

Список використаних джерел

1. Шишпанова Н. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій / Н. Шишпанова // Україна: аспекти праці (науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – № 5, 2013. – С. 8–16.
2. Пирожков С. И. О концепции трудового потенциала населения / С. И. Пирожков // Современная концепция трудового потенциала : сборн. науч. трудов. – К.: Наукова думка, 1990. – С. 12–77.
3. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : монография / И. О. Джаин // Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
4. Генкин М. Б. Экономика и социология труда: учебник. – 8-е изд. пересмотр.и доп. / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2009. – 464 с.

5. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010р.» від 3 серпня 1999р. № 958/99 // Офіційний Вісник України. – 1999. – № 31. – 1608 с.

6. Schultz T.W. The Economic Value of Education. – New-York: Colombia University Press. – 1963.

7. Becker S.V. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.

8. Ковалёв В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений: монография / В. Н. Ковалёв. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.

УДК 368.914

О.В. ТОВСТИЖЕНКО,

к.е.н., доцент Чернігівський національний технологічний університет

Т.В. МИХЕЄНКО,

к.е.н., доцент Чернігівський національний технологічний університет

К.Ю. СІРЕНКО,

к.е.н., Чернігівський національний технологічний університет

Соціальні аспекти необхідності реформування пенсійної системи України

У статті досліджена структура системи пенсійного забезпечення в Україні, загальна її характеристика. Наведено аналіз сучасного стану пенсійної системи України та окреслено основні напрями її реформування, зокрема, вдосконалення солідарної системи і недержавного пенсійного забезпечення, а також запровадження накопичувальної пенсійної системи.

Ключові слова: пенсія, пенсійна система, пенсійна реформа, пенсійний вік, солідарна система, накопичувальна система, недержавне пенсійне забезпечення, пенсійний фонд.

Е.В. ТОВСТЫЖЕНКО,

к.э.н., доцент Черниговский национальный технологический университет

Т.В. МИХЕЕНКО,

к.э.н., доцент Черниговский национальный технологический университет

К.Ю. СИРЕНКО,

к.э.н., Черниговский национальный технологический университет

Социальные аспекты необходимости реформирования пенсионной системы Украины

В статье исследована структура системы пенсионного обеспечения в Украине, общая ее характеристика. Проанализировано современное состояние пенсионной системы Украины и определены основные направления ее реформирования, в частности, совершенствование солидарной системы и негосударственного пенсионного обеспечения, а также внедрение накопительной пенсионной системы.

Ключевые слова: пенсия, пенсионная система, пенсионная реформа, пенсионный возраст, солидарная система, накопительная система, негосударственное пенсионное обеспечение, пенсионный фонд.

О.ТОВСТЫЖЕНКО,

PhD, associate professor Chernihiv national university of technology

Т. МИХЕЕВЕНКО,

PhD, associate professor Chernihiv national university of technology

К. СИРЕНКО,

PhD., Chernihiv national university of technology

Social aspects need reform pension of Ukraine

In the article the structure of the pension system in Ukraine, its general characteristics. The analysis of the current state pension system in Ukraine and outlined the main directions of reform, including improvements pay and private pensions, as well as the introduction of a funded pension system.

Keywords: pension, pension system, pension reform, retirement age, social system, storage system, the private pension system, the pension fund.

Постановка проблеми. За 25 років українська влада так і не зважилася на справжню реформу пенсійної системи. Результат – у працюючих українців немає жодних стимулів платити пенсійні внески; хронічно дефіцит-

ний Пенсійний фонд, що тисне на держбюджет; при цьому Україна витрачає на пенсії чи не найбільше за всіх у світі (у відсотках до ВВП), і до недавнього часу мала дуже високі «трудоі податки», стимулюючи бізнес до відходу в тінь.