

*Антонюк В.П.,*

д-р економ. наук, головний науковий співробітник,  
Інститут економіки промисловості НАН України

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ**

Теорія людського капіталу здобула гідне місце в системі економічних знань, вона є предметом дослідження багатьох науковців. Під терміном «*людський капітал*» (ЛК) традиційно розуміється сукупність нагромаджених людьми знань, здібностей і талантів, досвіду і практичних навичок, тобто продуктивних здібностей, які можуть бути цілеспрямовано використані у певній сфері економічної діяльності, забезпечити виробництво економічного блага, сприяти зростанню продуктивності праці й доходу власникам людського капіталу. Фахівці Всесвітнього економічного форуму під людським капіталом розуміють сукупність людей, «...що мають знання та навички, які дозволяють створювати цінність у глобальній економічній системі»[ ]. Саме ЛК в сучасних умовах є головним чинником економічного зростання.

Людський капітал *формується* у тих сферах, які забезпечують життєдіяльність та відтворення людини. Особливу роль відіграє загальна і професійна освіта, яка формує продуктивні здібності й необхідні суспільству компетентності. *Використання* ЛК здійснюється в усіх сферах економічної діяльності, тут же формуються умови і ресурси для його відтворення. Отже, ЛК вбудований в усю соціально-економічну систему держави, він є продуктом її діяльності, а також чинником розвитку. В умовах формування світової економіки *категорія людського капіталу набуває глобального виміру*, його формування і використання виходить за межі національної економіки.

В Індексі людського капіталу (Human Capital Index), що визначається Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum), враховуються

складники, які виражають рівень освіти, професійної підготовки, зайнятості, тривалості життя тощо. У 2016 році за Індексом людського капіталу Україна посіла 26 місце серед 130 країн світу, покращивши за рік позицію на 5 пунктів. У 2017 р. вона зайняла 24 місце [1].

Не дивлячись на високі оцінки, Україна має значні проблеми у формуванні і використанні людського капіталу, що пов'язані з таким: погіршенням демографічної ситуації та скороченням чисельності населення, яке є носієм людського капіталу; низьким рівнем життя, поширеністю бідностіна недостатніми інвестиціями населення в розвиток ЛК; недостатніми бюджетними видатками для розвитку освіти, охорони здоров'я та культурної сфери; інертністю розвитку середньої та вищої професійної освіти, яка не забезпечує формування знань і підготовку кадрів того якісного рівня, який необхідний сучасній економіці; неефективною системою соціально-трудова відносин та низькою соціальною відповідальністю бізнесу, що обумовлює низьку заробітну плату, поширеність несприятливих умов праці та тіньової зайнятості й оплати праці; звуженням ринку праці та труднощами працевлаштування, значним рівнем безробіття, високою трудовою, освітньою міграцією, передусім серед найбільш конкурентоздатних працівників та молоді.

Позитивний вплив ЛК на соціально-економічний розвиток країни може бути при умові його **нагромадження** - збільшення обсягів знань, навиків, що можуть бути використані в суспільному виробництві. *Україна на сучасному етапі не нагромаджує, а втрачає людський капітал.* Це проявляється у:

1) скороченні чисельності економічно активного населення(ЕАН), яке є носієм людського капіталу. Чисельність ЕАН за 3 роки (2014-2017) зменшилося на 2066,5 тис. осіб, більш ніж на 10 %. Чисельність зайнятих скоротилась у більшій мірі, ніж безробітних. Відбулося зменшення чисельності ЕАН і зайнятих в усіх групах за рівнем освіти: серед осіб з повною вищою освітою майже на 6%, серед осіб з базовою і неповною вищою освітою – на 13%, з професійно-технічною – на 11 % [2]. Серед причин зменшення ЕАН основними є: - втрата частини території і населення (Криму та частини Донбасу) внаслідок зовнішньої

агресії РФ; негативна демографічна динаміка внаслідок високого рівня смертності й від'ємного природнього приросту населення; високого рівня міграції населення, в тому числі трудової. За даними державної служби статистики кількість трудових мігрантів за 2015-2017 досягла 1303,3 тис. осіб;

2) зменшення обсягу ЛК у людино-роках навчання (л-р.н.). Для оцінки динаміка ЛК нами було здійснено його розрахунок в людино-роках навчання виходячи з стандартної класифікації термінів освіти МСКО 2011. Виявлено, що загальний запас сформованого в системі освіти людського капіталу ЕАН у 2014 р. складав 307918,5 тис. л-р.н., у 2017 р. він мав 278718,5 людино-років навчання, тобто 90,5% рівня 2014 р.. В його складі ЛК зайнятих (дієва частина ЛК) складав 91%, його обсяг зменшився на 27134,2 тис. л-р. н., або на 9,7%;

3) неефективне використання ЛК внаслідок безробіття. ЛК безробітних є потенційним, який не використовується у сфері економічної діяльності і не приносить доходу. За нашими розрахунками в Україні більше 9% обсягу ЛК не використовується продуктивно. Невідповідність обсягів, структури та якості підготовки фахівців обумовлює збільшення чисельності осіб з вищою освітою серед безробітних, у 2017 р. їх було 28,8% [2].

Отже, аналіз показав, що в Україні *відсутній процес нагромадження людського капіталу, навпаки, відбувається зменшення його запасу*. Тому пріоритетними завданнями політики держави щодо нагромадження ЛК мають бути: створення сприятливих інституційних та економічних умов для суттєвого збільшення внутрішніх і зовнішніх інвестицій в економіку і людський розвиток; розвиток вітчизняної промисловості на новій технологічній основі, створення високотехнологічних робочих місць; подолання бідності; підвищення якості освіти і професійної підготовки у навчальних закладах, забезпечення її відповідності до вимог ринку праці, перехід до навчання продовж усього життя.

### *Література*

1. Україна у глобальних рейтингах. URL: <https://www.pravda.com.ua/cdn/graphics/ratings/>

2. Економічна активність населення України 2017. Статистичний збірник. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_EAN\\_2017.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf)

3. World economic forum – Global human capital report 2017 – [Electronic resource]. – Access mode:

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Human\\_Capital\\_Report\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf)

УДК 331.105.6:331.28

***Цимбалюк С.О.,***

д-р. екон. наук,

професор кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

## **ОЦІНКА ПРАКТИКИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

Провідну роль у формуванні політики трудових доходів має відігравати інститут соціального партнерства, складовою якого є колективно-договірне регулювання оплати праці. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій найманим працівникам з використанням інструментів колективно-договірного регулювання є одним з ключових принципів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Оцінку рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики трудових доходів Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 рр. відповідно до законодавства наведено в табл. 1.

Як свідчать дані табл. 1, не всі принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані угодою на національному рівні, унормовані Генеральною угодою. Так, в угоді бракує норм щодо соціального