

ностей людей - визначених населених чи пунктів територій. Для отримання об'єктивної картини території з близькими соціально-економічними й екологічними умовами проживання об'єднано в групи, для кожної групи визначено сезонні значення чинних і результативних ознак.

Одним із найголовніших методологічних прийомів є облік постійної зміни і розвитку явищ і процесів, що визначають характер відтворення. У ході поступального розвитку суспільства змінюється економічна база, суспільні відносини й усі чинники, що складають об'єктивні умови відтворення населення, а також впливають на тенденції його розвитку.

Результати теоретико-методологічного дослідження регіональних проблем відтворення населення є фундаментом для розробки загальнодержавної демографічної політики і вирішення конкретних питань регулювання процесів демовідтворення в окремих регіонах.

1. *Богиня Д.П.* Трудовий потенціал України. Соціально-демографічний аспект. – Львів, 1992.

2. *Герасимчук В.І.* Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). – К.: Принт Експрес, 2001.

3. Демографічні перспективи України до 2026 року / Стещенко В., Рудницький О., Хомра О., Стефановський А. – К.: Інститут економіки НАНУ, 1999.

4. *Долішній М.І., Злупко С.М., Бандур С.І.* Трудовий потенціал і зайнятість. Теоретичні основи та регіональні особливості / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Ужгород: Карпати, 1997.

5. *Долішній М.І.* Актуальні проблеми формування

регіональної політики в Україні // Регіональна економіка. – 1999. - №3

6. *Заяць Т.А.* Відтворення робочої сили України: регіональні проблеми. – К.: Ленвіт, 1996.

7. Інвестиції та ринок праці / Бодюк А.В., Касьяненко М.М., Мірко Н.В., Старостенко Г.Г. – Ірпінь, 2002.

8. *Лібанова Е.М.* Ринок праці (соціально-демографічні аспекти) / Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості. – К., 1996.

9. *Мальський М.З.* Територіальні господарські системи (еколого-економічні аспекти розвитку). – Львів, 1994

10. *Павлов В.І.* Політика регіонального розвитку в умовах ринкової трансформації (теоретико-методологічні аспекти та механізми реалізації). – Луцьк, 2000

11. *Петюх В.М.* Ринок праці та зайнятість. – К.: МАУП, 1997.

12. *Пирожков С.И.* Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наукова думка, 1992.

13. *Саблук П.Т., Якуба К.І.* Демографічні проблеми Українського села (наукова доповідь). – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002.

14. Соціально-економічні процеси: методологія дослідження та управління їхнім розвитком / Мельник П.В., Максименко І.А., Старостенко Г.Г., Тарангул Л.Л., Фашевський М.І., Немченко М.П. – Ірпінь, 2000.

15. *Старостенко Г.Г.* Методологія і практика досліджень відтворення населення України (регіональний аспект): Монографія. – К.: УФЕІ. 1997, - 270 с.

Hierarchy theoretic methodological scheme of investigation the demographical development is proposed. Correlation and interdependence of the complex of reproductive processes with social-economic and ecological environment is enlightened. The types of territorial creations as for the degree of satisfactions of the living conditions and social-demographical situation are given. Practical recommendations for making better the living conditions, reproduction and health of the population are grounded.

Загородній О.П., Загородня Є.О.

“ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ” ЯК СУКУПНІСТЬ ПРОДУКТИВНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА

У статті розглядається проблема “людського капіталу” як важливої правової, економічної і соціальної категорії.

В умовах ринкової економіки робоча сила набуває властивостей товару, а її вартість визначається відповідним рівнем освіти, фізичних сил і мотивації, якими володіє і розпоряджається власник. Ці властивості він продає як чинники виробництва (ресурс “λ”). Підприємець використовуючи ресурс “λ”, отримує дохід на вкладений капітал,

Ключові слова: капітал, людський капітал, інвестиції, інтелектуальна власність.

І. Вступ. Економічна наука в різні періоди розвитку суспільства роз“яснювала і трактує сутність економічної категорії “капітал”. Вперше цю категорію обґрунтував античний філософ Аристотель, розглядаючи економічну діяльність суспільства на виробничу “ойкономія” і мистецтво накопичувати багатство у формі грошей “хремастика”.

Історичною передумовою виникнення капіталу, як соціально економічної категорії є товарне виробництво і розвиток ринкових відносин, коли авансована вартість (сума грошей), що використовується у виробничій діяльності, створює вартість понад авансовану, котра й є капіталом (приростом). Процес самозростання авансованої вартості можливий лише за відповідних історичних умов, коли на ринку буде товар – робоча сила. Такі умови підготує і забезпечує зміна феодального способу виробництва і розвиток капіталістичних виробничих відносин.

II. Постановка завдання. Класична політична економія (В.Петті, А. Сміт, Д. Рікардо) вважає капіталом нагромадження матеріальних благ, як сукупність товарів виробничого призначення, як запас багатства, як “фізичний капітал”, здатний приносити своєму власникові в процесі його споживання. Ж.Б. Сей зводить категорію капітал до наслідків стриманості людини, яка здійснює у виробництві й обігу. С.Сисманді визнає капіталом куплену підприємцем працю робітника, що приносить прибуток, Л. Блан трактує капіталом сукупність засобів виробництва і предметів споживання, адже робітник, працюючи, потребує їжі, одяжі, він мусить мати житло, інструменти, матеріали та інше, Капітал може виражатись у грошовому вигляді, перетворюючись у різні форми.

Отже, капітал являє собою сукупність активних і продуктивних елементів багатства, в якому відображається послідовність оновлених засобів виробництва, Ж. Тюрго розглядає капітал маленький і великий, В одних є капітал у вигляді різних умов праці, а в інших – руки і ремесло, Великий капітал опирається на “закони” і “право”, а ті, що мають лише руки і ремесло, змушені відчужувати свою працю так, щоб підприємець отримав прибуток, Речова форма – “фізичний капітал” сам по собі не здатний забезпечити процес виробництва і доходу, “Фізичний капітал” може функціонувати у виробничому процесі лише за умов використання (споживання) живої робочої сили, яка призводить у рух мертві речі.

Таким чином, самозростання вартості (капіталу) здійснюється під впливом праці людини, За умов ринкової економіки робоча сила людини є товаром яка продається на ринку праці як специфічний і надзвичайно

цінний товар, як сукупність фізичних і духовних властивостей, що ними володіє даний індивід і який може і бажає використовувати ці властивості в процесі виробничої діяльності, створюючи відповідні блага, забезпечуючи суспільні та особисті потреби. Ці властивості як інтелектуальну власність особи та інвестицій в товар робочу силу економічна наука визнає “людським капіталом”. Адже сфера поведінки людини пояснюється тими ж принципами, котрі застосовуються економістами у процесі виробництва та збуту.

Теорія “людський капітал” як концепція неокласичного напрямку економічної теорії (вона досліджує формування робочої сили) була розроблена в середині ХХ століття економістами Г. Беккером, Дж. Мінером, М. Блаугош та іншими. Центральним питанням тут є використання трудових ресурсів в умовах науково - технічної революції.

На основі неокласичної теорії заробітної плати А. Маршалл досліджував людину як головного елемента продуктивних сил, як суб’єкта виробничих і всіх інших суспільних відносин. З розвитком продуктивних сил працівник матеріалізує свої знання, навички й уміння, зазнає зворотної дії з боку продуктивних сил. Впровадження нової техніки і технології викликає об’єктивну потребу і необхідність проведення якості робочої сили у відповідність до нових вимог виробництва, а це впливає на пропозицію робочої сили, підвищує її ціну (заробітну плату), яка знаходиться в прямій залежності від затрат на навчання і утримання працівників. З розвитком науково-технічного процесу загальною економічною умовою розвитку суспільного виробництва є посилюючі вимоги до якості робочої сили, до “людського капіталу”.

Працівники може забезпечувати ріст продуктивності праці та ефективність виробництва, бути активними і суспільно корисними, якщо створені необхідні економічні, соціальні, політичні умови власного розвитку, а це вимагає додаткових інвестицій в людину (людський капітал). Нова техніка і технологія не лише веде до зростання вартості основних виробничих фондів, а й до зміни сукупного споживчого попиту, якісних загальноосвітніх знань і кваліфікаційного рівня компетентності та ініціативи працівників. Праця людини стає інтелектуально насиченою, зростає питома вага висококваліфікованих пра-

цівників при абсолютному і відносному скороченні малокваліфікованих. Додаткові інвестиції в "людський капітал" здійснюються в основному за рахунок підвищення заробітної плати робітникам, Заробітна плата, - пише Б.А. Гобсон, - повинна включати щонайменше два елементи: частину, що гарантує існування і збереження робочої сили, і частину "прогресуючої продуктивності", яка повинна забезпечити зростання пропозиції на ринку більш продуктивної робочої сили.

III. Результати. Найважливішими формами "інвестицій в людину" слід визнати: освіту, охорону здоров'я, народження і виховання дітей, міграцію та інші чинники.

Система освіти є важливим засобом, за допомогою якого і здійснюються економічні, політичні та моральні перетворення суспільства. Освіта забезпечує отримання вищого заробітку і досягнення достатку як окремої людини, так й суспільства в цілому. Освіта задовольняє потреби народного господарства в кваліфікованих кадрах, при чому формує необхідних спеціалістів з певним випередженням щодо до їх практичного використання у сферах виробництва та управління в майбутньому. Вищий рівень освіти як чинник забезпечення вищого рівня добробуту породжує особисту потребу працівника у постійному зростанні освітнього та кваліфікаційного рівня знань; у задоволенні попиту на кваліфікованих спеціалістів, адекватних сучасному рівню соціально-економічного розвитку суспільства. Таким чином, уже нематеріальні ресурси, а знання, здібності, інтелект виступають на передній план розвитку виробництва. В умовах жорстокої конкурентної боротьби, досягнення успіху отримує той, хто всіляко підтримує розвиток науки і освіти.

Інвестиції в розвиток науки і освіти. Вища освіта обумовлена цілями і потребами суспільства, системою знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних і громадських якостей, що має бути спрямована в процесі навчання з урахуванням перспективи розвитку суспільства.

На що вчилися наші новобранці не має для фірми ніякого значення, - сказав директор однієї з японських фірм, підготовку, яка необхідна для фірми, молоді люди отримують на робочому місці, нас цікавить лише їх диплом, чим престижніший університет, тим більш мислячі, настирливіші молоді люди і фірма вибирає їх.

Інвестиції в охорону здоров'я. Охорона здоров'я набуває одного з елементів соціального забезпечення, продовження працездатності працівника, збереження його продуктивних сил для потреб народного господарства. Охорона здоров'я створює "запис біологічної енергії" людина і забезпечує її фізичний та психологічний розвиток; формує таке природне суспільне середовище, щоб розвиток людини здійснювався в найбільш сприятливих умовах.

Страхова медицина, сімейні лікарі та інші форми і методи медичного обслуговування і лікування збільшують витрати працівника, підвищують вартість "людського капіталу".

Сім'я є природним середовищем, в якому живе і розвивається людина, вона забезпечує своїм членам основні матеріально-побутові умови існування. Щоб існувати і функціонувати як суспільний організм, сім'я повинна забезпечувати себе основними засобами існування через трудову діяльність в суспільному виробництві.

Інвестиції пов'язані із створенням сім'ї, народженням та вихованням дітей, економічними проблемами сімейного життя. Люди створюють сім'ю, як правило, за умов, коли отримують більшу вигоду від сімейного життя, а ніж від життя в самотності. Створюючи сім'ю, люди переслідують передусім матеріальну вигоду. Вони групуються за економічними ознаками. Як говорив І.П. Котляревський, «знайся віл з волем, а кінь з конем».

Якщо розглядати «людський капітал» як відповідний рівень знань, фізичних сил і мотивацію якими володіє і розпоряджається власник робочої сили, які він продає як чинник виробництва «£» і які мають бути використані процесі підприємницької діяльності, то власника робочої сили слід розглядати як особливу форму капіталу, як єдність біологічних, фізіологічних та духовних сил, як інтелектуальну власність, що потребує відповідних матеріальних витрат для розширеного відтворення своєї робочої сили. Таким чином, «людський капітал» (вартість робочої сили) несе в собі економічний і соціальний зміст.

І теорія «людський капітал» досліджується з позиції економічної теорії, соціології, політології, філософії та інших суспільних наук.

Ринкова економіка засновується на принципах приватної власності, підприємницької

діяльності і конкуренції, які охоплюють інтєреси різних власників економічних ресурсів. Але особиста свобода, - пише Д.М. Кларк, - не повинна розглядатись як щось недоторкане, якщо вона загрожує загальному добробуту... Надмірний тиск збоку однієї групи може нанести шкоду суспільному ладу.

Лише розумна рівновага протилежних інтересів може сприяти досягненню бажаної мети... це вимагає свідомих зусиль і всієї енергії суспільства: сам по собі ринок не здатний цього забезпечити.

Власник ресурсу робоча сила «л» продає власнику грошового капіталу «К» право на використання ресурсу «л» за відповідну ціну, величина якої визначається законами попиту і пропозиції на ринку робочої сили і коливається навколо ціни і вартості робочої сили перетворюючись в заробітну плату. Власник грошового капіталу «К» купивши ресурс «л» як товар, на основі законного права (уклавши контракт власник капіталу на договірний період отримує право на володіння, користування і розпорядження ресурсом «л») споживає цей ресурс в підприємницькій діяльності досягаючи корисності, задовільняє свої потреби, отримуючи прибуток на вкладений капітал.

Отже, важливим регулятором підприємницької діяльності виступають відносини власності. На їх основі підприємець, використовуючи незначний власний капітал, отримує прибуток від споживання купленого ресурсу «л». Із зміною економічних умов, - писав американський економіст Дж. Комменс, - змінюються права, включаючи право особи, які визначають її не лише її недоторканість, а й право на можливо більшу частку в національному продукті..., а розумна вартість може бути встановлена на ринку шляхом добровільного співробітництва двох добровільних груп – капіталістів і робітників. Якщо таке співробітництво не досягається, то в суспільстві розгортається антагоністичний конфлікт між ринковою ціною товару робочою силою і заробітною платою.

І ті не стандартні ситуації, які виникають на ряді підприємств і організацій в Україні якраз і викликані не відповідністю між ринковою ціною робочою силою «л» і рівнем заробітної плати.

В процесі купівлі – продажу робочої сили, як виробничого фактору «л», кожна із сторін намагається отримати максимум корисності

від споживання (використання) свого ресурсу так, щоб співвідношення між граничними користями благ, які обмінюються, відповідно співвідношенню затрат на виробництво цих благ.

$$\frac{MU_1}{P_1} = \frac{MU_2}{P_2}$$

Науково-інформаційні технології, матеріальна та інтелектуальна власність, знання як субстанції виробництва визначаються рівнем розвитку людини, станом наукового потенціалу. За цих умов розвиток особистості набуває основного показника прогресу і передумови подальшого розвитку суспільства, пише Міністр освіти і науки України.

Людські цінності і добробут особи засновуються на принципах добровільності, що гарантує широкий простір для особистих здібностей. Людина, - писав Д.М. Кларк, - клубок вроджених імпульсів і здібностей, які приймають різні види і форми і до свідомого вибору дій її спрямовує гнучкість, використовуючи розум, мову і наслідування вона підсилює свої здібності для оцінки майбутніх результатів.

Однією з головних умов соціально-економічного прогресу слід вважати накопичення знань та їх застосування в підприємницькій діяльності. Освіта, рівень знань і уміння в добу глобалізації і високих технології стали безпосередньою продуктивною силою, визначають вартість “людського капіталу”, життєвий рівень власників капіталу «л», конкурентоспроможність національної економіки та її безпеку. Освіта і знання стають капіталом, здатним приносити власникові додатковий дохід. Разом з тим фірма, вкладаючи інвестиції в “людський капітал”, отримує також додатковий дохід від використання ресурсу «л», який забезпечує вищу продуктивність праці, створює більшу вартість і додану вартість, дає якісний продукт праці і забезпечує конкурентоздатність продукції,

Успіх фірми в основному залежить від об'єму випуску продукції і зниження витрат на М.К.л (виробничі фактори: матеріали, капітал, робоча сила). І фірма не просто збільшує об'єм випуску продукції, а досягає такого зростання, яке забезпечує високу норму прибутку при зниженні всіх виробничих витрат, в т.ч. витрат на інтелектуальну власність (робочу силу),

Співставляючи граничні витрати MC і граничний дохід MR , фірма орієнтується збільшувати витрати на додаткових робітників лише ні, Якщо рівність $MR = MC$ досягнена, то фірма не інвестує капітал на оплату робочої сили, тобто не збільшує кількість.

Згідно із законом специфічної продуктивності – Закон Д.Б.Кларка, заробітна плата дорівнює тій частині вартості виробленої продукції, що створена працею. Частина доходу, що йде на оплату будь-якої продуктивної функції, вимірюється величиною за її допомогою, Закон розподілу надає кожному стільки, скільки він виробив, Всі об'єктивні джерела отриманого доходу є для їх власників капіталом належить від того, яке їх соціальне значення.

Економічна система функціонує успішно, якщо реальна заробітна плата змінюється відповідно до зміни випуску продукції в розрахунку на одного працюючого, за умов що технічні зміни не порушують рівноваги між цими чинниками. Перевага надається такому технологічному процесові, який пов'язаний з порівняно меншими затратами людської праці.

Вирішальним фактором є рівень заробітної плати, оскільки при виборі технологічного процесу підприємець співставляє рівень заробітної плати і граничний продукт затраченої праці

Заробітна плата є оплата специфічної праці відповідної кваліфікації. І в процесі реформування власності кожному надається рівне право, рівні засоби, рівні можливості в отриманні місця роботи і заробітної плати. На шляху реалізації економічної реформи в Україні, на жаль збережено невинуватий життям метод розрахунку заробітної плати від обсягу ВВП. Розмір заробітної плати залежить не від результатів праці конкретного працівника, а від чисельності працюючих і середньої заробітної плати яка розраховується множенням чисельності працюючих на їх середню заробітну плату. В ринковій економіці такий метод розрахунку не може бути визначальним, але він зберігається в сучасній економічній політиці українського уряду. Зберігається відносна зрівняльна в оплаті (тарифні ставки, середня, мінімальна, прожиткова) всім - за можливостями, Принцип зрівнялівки не зацікавлює працівника до підвищен-

ня продуктивності праці і вдосконалення своєї кваліфікації. Принцип оплати праці покликаний стимулювати працівника до підвищення освітнього, кваліфікаційного, інтелектуального рівня, до зростання вартості “людського капіталу”. За цих умов рівень заробітної плати визначається контрактною угодою працівника і роботодавця в межах отриманого доходу фірми. При укладанні контракту фірма враховує особисті властивості працівника. Фірма насамперед підписує контракт з працівником певного рівня освіти, навичок і кваліфікації, щоб економити на перепідготовці працівника, оскільки знання і навички працівника створюють вищий рівень доходу.

Витрати на придбання вищого рівня знань і здібностей, які забезпечують вищу продуктивність незалежно від того, де і коли вони були набуті, є “загальним” “людським капіталом”, Витрати, які забезпечують фірмі вищу ефективність за рахунок вдосконалення майстерності і вміння працівника в процесі виробничої діяльності, є “спеціальні” витрати в “людський капітал”- інвестиції в людину за рахунок фірми. За цієї позиції фірма не завжди приймає на роботу молодих спеціалістів, які щойно закінчили навчальний заклад.

IV. Висновки. В Україні не сформовано правових, економічних і соціальних актів регулюючих відносини підприємців і найманих робітників. Ці відносини (обов'язки, відповідальність сторін) регламентуються формально. Кожна з сторін виходить із своїх інтересів і в процесі “боротьби” досягає згоди. Такий стихійний процес негативно впливає на зацікавленість молодих людей до набуття освітнього і кваліфікаційного рівня, “Людський капітал” має властивість легко переміщуватися в пошуках заробітної плати адекватної вартості “людського капіталу”. Регламентація відносин підприємців і найманих працівників заснована на державному регулюванні заробітної плати спонукала відпливу з України значної кількості працівників, Україна втратила і втрачає частину людського капіталу.

1. Закон України “Про вищу освіту” Київ, 2002.

2. В. Кремень. Філософія освіти 21 століття, Урядовий кур'єр №23 від 06.02.2003.

3. Б. Селигмен. Основные течения современной экономической мысли, М., «Прогресс», 1968.

4. В. Цветов. Пятнадцатый камень сада Реандзи, М. Политиздат. 1986.

This article examines the problem of "people's capital" as an important legal, economic and social category.

In conditions of market economy working apathetic gets the peculiarities of goods, and its value is determined

by the corresponding level of education, physical power and motivation which are possessed and ordered by an owner. He sells these peculiarities as a factor of production (resource λ). The businessman using the resource λ gets an income on the invested capital.

Косенко Є. В.

ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Описано роль жінки в соціально-економічному житті суспільства. Проаналізовано економічну активність населення України у статеві-віковому розрізі.

Ключові слова: гендер, економічно активне населення.

I. Вступ. Протягом останнього десятиріччя у наукових колах з'явився новий термін «гендер», який спочатку використовувався для характеристики статусу жінки у суспільстві, а надалі адаптований традиційними суспільними науками. Це свідчить про те, що проблеми взаємовідносин між статями сприймаються як форма соціальної організації. Гендер є одним із базових соціальних інститутів, який разом з іншими соціальнодемографічними і культурними характеристиками населення (раса, клас, вік) організує соціальну систему суспільства.

Зміна позицій жінок у трудовій діяльності, освоєння ними нового економічного простору повинні супроводжуватися широкою роз'яснювальною роботою, що передбачає рівні соціальні можливості жінок і чоловіків у праці, сім'ї, суспільстві.

Однак усі заходи, спрямовані на вирішення проблеми, мають бути підтримані зусиллями самих жінок. Доки жінка залишатиметься, переважно, об'єктом, а не учасником процесів, що відбуваються в суспільстві, навряд чи варто очікувати помітних змін у визнанні її соціальної ролі

II. Постановка завдання. Питання щодо становища жінки у суспільстві виникла давно. Ще Платон розмірковував з приводу створення рівних можливостей для залучення жінок та чоловіків до управлінської та виробничої діяльності. Ідеї про захист прав жінок

виникали і в епоху відродження та були розвинуті пізніше жіночими рухами і партіями, включаючи робочий і демократичний жіночі рухи та фемінізм.

Останні десятиріччя у наукових колах з'явився новий термін "гендер", який спочатку використовувався для характеристики статусу жінки у суспільстві, а надалі адаптований традиційними суспільними науками. На сьогодні це поняття стало усталеною темою досліджень у європейських країнах. Це свідчить про те, що проблеми взаємовідносин між статями сприймаються як форма соціальної організації. Гендер виступає одним з базових соціальних інститутів, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками населення (раса, клас, вік) організує соціальну систему суспільства.

III. Результати. Важливе місце у гендерних дослідженнях посідає трудова поведінка. Так, класична феміністична теорія розглядала чоловічу працю як суспільний (публічний) вид діяльності, а жіночу як "невидимий". З початку 80-х років з'являються дослідження, присвячені власне гендерним відносинам на ринку праці, тобто у суспільній сфері.

Досить яскраво виділяються дослідження Х. Хартман та С. Валбі щодо економічного базису патріархату, який вони вбачають у контрольованому доступі жінок до "чоловічих" робочих місць, які є гендерно нейтральними ланками.[1,121] На їх думку, жінки не допускаються до високооплачуваних робочих місць, а тому вони змушені розглядати шлюб як майже єдиний засіб вирішення матеріальних проблем і змиритися зі своєю безкоштовною експлуатацією вдома.[2,143]

Надалі дослідження отримали розвиток у роботах Ц.Кокбурн, яка доводить, що чоловіки на ринку праці мають не лише економіч-