



International Science Group

ISG-KONF.COM

XII

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE**

**"ACTUAL ISSUES OF THE DEVELOPMENT OF SCIENCE
AND ENSURING THE QUALITY OF EDUCATION"**

**Florence, Italy
March 28 -31, 2023**

ISBN 979-8-88955-323-6

DOI 10.46299/ISG.2023.1.12

ACTUAL ISSUES OF THE DEVELOPMENT OF SCIENCE AND ENSURING THE QUALITY OF EDUCATION

Proceedings of the XII International Scientific and Practical Conference

Florence, Italy
March 28 – 31, 2023

UDC 01.1

The 12th International scientific and practical conference “Actual issues of the development of science and ensuring the quality of education” (March 28 – 31, 2023) Florence, Italy. International Science Group. 2023. 428 p.

ISBN – 979-8-88955-323-6

DOI – 10.46299/ISG.2023.1.12

EDITORIAL BOARD

<u>Pluzhnik Elena</u>	Professor of the Department of Criminal Law and Criminology Odessa State University of Internal Affairs Candidate of Law, Associate Professor
<u>Liudmyla Polyvana</u>	Department of Accounting and Auditing Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasilenko, Ukraine
<u>Mushenyk Iryna</u>	Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Mathematical Disciplines, Informatics and Modeling. Podolsk State Agrarian Technical University
<u>Prudka Liudmyla</u>	Odessa State University of Internal Affairs, Associate Professor of Criminology and Psychology Department
<u>Marchenko Dmytro</u>	PhD, Associate Professor, Lecturer, Deputy Dean on Academic Affairs Faculty of Engineering and Energy
<u>Harchenko Roman</u>	Candidate of Technical Sciences, specialty 05.22.20 - operation and repair of vehicles.
<u>Belei Svitlana</u>	Ph.D., Associate Professor, Department of Economics and Security of Enterprise
<u>Lidiya Parashchuk</u>	PhD in specialty 05.17.11 "Technology of refractory non-metallic materials"
<u>Levon Mariia</u>	Candidate of Medical Sciences, Associate Professor, Scientific direction - morphology of the human digestive system
<u>Hubal Halyna Mykolaivna</u>	Ph.D. in Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor

9.	Бабенко В., Назарова Т.Ю. ДОСЛІДЖЕННЯ РИЗИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА	45
10.	Гаврик А., Назарова Т.Ю. ДОСЛІДЖЕННЯ ТИПОЛОГІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКИХ ІННОВАЦІЙ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНОГО ІНСТРУМЕНТУ	53
11.	Герасименко Т.О., Пономаренко М.В. СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	56
12.	Дідура К.Л. ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАХОВОГО РИНКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	59
13.	Кондратюк О.І., Малько Д.Д. ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЛОГІСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	64
14.	Косман А.І. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	68
15.	Липинський Б. ОСНОВНІ ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	70
16.	Соколенко Л.Ф. СНАТ GPT В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ	72
17.	Соляр В.В., Радченко Л.П., Цзян Цзічень ЗАКОНОМІРНОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЙ У ФАЗАХ ВІДТВОРЕННЯ ТА БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ	75
18.	Ярига О. АКТУАЛІЗАЦІЯ ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ОБЛІКОВО- АНАЛІТИЧНИХ СИСТЕМ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У СФЕРІ ІТ-ІНДУСТРІЇ	85

ЗАКОНОМІРНОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЙ У ФАЗАХ ВІДТВОРЕННЯ ТА БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ

Соляр Вікторія Василівна

канд. екон. наук., доцент, завідувач кафедри
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Радченко Любов Пантелеймонівна

канд. екон. наук., доцент, професор кафедри
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Цзян Цзічень

магістрант спеціальності 051 Економіка
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Аналіз передумов позитивних соціально-економічних змін розвинених держав світу, що демонструють сталі темпи економічного зростання за різних ресурсних можливостей, свідчить, що вирішальним чинником і джерелом прискореного соціально-економічного розвитку тієї чи іншої країни є трудовий потенціал. Трудовий потенціал характеризується трудовими навичками, професійною підготовкою, кваліфікацією, виробничою дисципліною, організованістю і старанністю працездатного населення, яке задіяне у виробничому процесі. Місце і роль трудового потенціалу у суспільному виробництві визначається часткою, яку займають трудові доходи у структурі національного доходу країни та розміром оплати праці, що спирається на соціальні стандарти. Усе це з очевидністю доводить, що проблеми формування, розвитку, вдосконалення трудового потенціалу підприємств, регіону та всієї країни в цілому стосовно сучасних умов постіндустріальної стадії розвитку суспільства мають виняткову актуальність. У сучасних умовах, коли увесь світ здійснює перехід від індустріального до постіндустріального суспільства, трудовий потенціал стає важливим фактором економічного зростання та забезпечення поступального розвитку економіки. Прийняття ефективної стратегії розвитку в країні чи окремому регіоні залежить від обґрунтованої оцінки стану ринку праці, факторів і закономірностей формування трудового потенціалу населення (ТПН), виявлення його резервів і урахування втрат, вироблення прогнозних оцінок.

Теоретико-економічні аспекти виробництва і використання робочої сили розглядаються у працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як А. Базилюк, С. Бандур, Д. Богиня, В. Волик, О. Грішнова, М. Долішній, Дж. Кейнс, А. Колот, В. Костаков, І. Лукінов, Е. Мейо, В.Новіков, В. Оникієнко, Ю. Палкін, О. Панкратов, А. Селезньов, Г. Сергєєва, А. Сміт, Ф. Тейлор, М. Фрідмен,

С. Шпильовий та інші. Аналіз опублікованих робіт, матеріалів наукових конференцій і дискусій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показує, що залишається ще багато невідомих аспектів, як методичних, так і практичних. Тому метою дослідження обрано обґрунтування факторів впливу на відтворення трудового потенціалу, зокрема зміни соціальних індикаторів, спираючись на статистичні показники дослідження його стану та прогнозів.

Робоча сила як складна соціально-економічна одиниця, з одного боку, показує ступінь розвитку виробничих сил, з іншого – це характеристика складної системи соціально-економічних і виробничих відносин, що має свої витoki, структуру, тренди суспільно-політичного розвитку, особливості національної культури та піддається впливу багатьох демографічних і соціокультурних факторів. Вона встановлює новий стандарт ефективності взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин.

Характер розвитку і руху робочої сили – це процес відтворення. Процес відтворення робочої сили в її русі продовжується на стадіях виробництва, розподілу, обміну та споживання, що включає: формування робочої сили певної кількості та якості; розподілення за основними напрямками і галузями господарства; перетворення та використання (реалізація) робочої сили відповідно до потреб бізнесу.

В умовах зміни економічної системи змінюються деталі компонентів, пов'язаних з виробництвом робочої сили. Тому на етапі формування знижується ефективність факторів, пов'язаних з основною частиною робочої сили, і водночас зростає значення методів, що забезпечують її якість (освіта, підвищення рівня здоров'я, розумової працездатності тощо). На етапі розподілу трудові ресурси переміщуються у продуктивні сфери, де вони можуть бути використані найбільш ефективно. Водночас ринкові відносини виступають як самостійні регулятори розподілу, поділу та передачі робочої сили.

Узявши за основу фази відтворення, вважаємо за доцільне подати таку характеристику трудового потенціалу: на стадії формування трудовий потенціал виявляє себе як населення й трудові ресурси; на стадії розподілу й використання він є потенційною та реальною робочою силою. Тобто такі категорії як населення, трудові ресурси, робоча сила виступають конкретними носіями останнього на певних стадіях його відтворення.

За ознаками часу у відтворювальному кругообігу робочої сили можна визначити її частину від зародження до споживання. Фази розподілу, перерозподілу й трансферу відбуваються одночасно і є переважно переходом від створення праці до її накопичення (рис. 1). Тому, щоб усунути важливість цих елементів, краще розглядати їх як першоелементи накопичення праці (трудоного потенціалу). При цьому, на думку деяких авторів, цикл відтворення робочої сили можна поділити на дві частини: виробничу частину та кількість, якість і використання трудової енергії під час виробництва. Одна частина (реалізація) використовує робочу енергію для створення продукції, а інша частина бере участь у створенні робочої енергії [1].

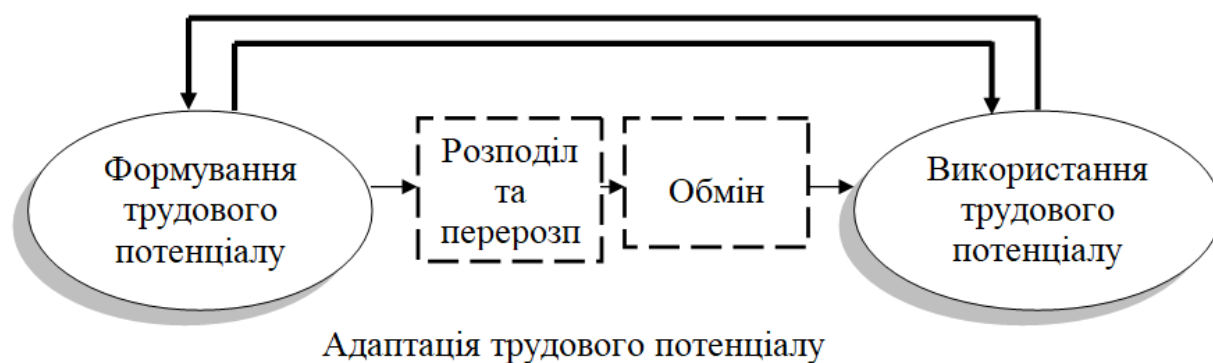


Рисунок 1. Відтворювальний цикл трудового потенціалу.

Для статистичної оцінки трудового потенціалу населення (ТПН) у фазі його формування існує два напрямки: трудовий потенціал (ТП) як населення працездатного віку та трудовий потенціал як середня очікувана тривалість життя на період трудової діяльності. У межах другого підходу визначення ТПН здійснюють на основі положень потенційної демографії (Л. Герш) На основі методів потенційної демографії українськими вченими (С. Пирожков, В. Стешенко, В. Піскунов, О. Хомра та ін.) досліджені втрати демографічного потенціалу України у 30-40-і рр. XX ст., трудовий потенціал жінок, динаміка життєвого і ТПН України у 1959 – 1989 рр. [2, с. 539].

Розглянемо втрати і резерви ТПН в Україні на прикладі Харківської області з 1989 р., а також прогностну оцінку за трьома варіантами прогнозу на 2025 р. на основі показників тривалості трудового життя. Розрізняють максимальну, гіпотетичну, потенційну і реальну тривалість майбутнього трудового життя. Під максимальною тривалістю майбутнього трудового життя розуміють різницю у роках між верхньою і нижньою межами робочого віку. Гіпотетична тривалість майбутнього трудового життя – така ж різниця з урахуванням повікових рівнів економічної активності населення. Потенційна тривалість майбутнього трудового життя – це кількість років між верхньою і нижньою межею робочого періоду, скоригованих на рівень повікової смертності даного населення. Реальна тривалість – це кількість років між верхньою і нижньою межею робочого періоду з урахуванням як повікових рівнів економічної активності, так і рівнів смертності даного населення [2, с. 540]. Різниця між максимальною і реальною тривалістю майбутнього трудового життя дає загальну величину втрат трудового потенціалу, частина яких зумовлена повіковими рівнями смертності певного населення (абсолютні втрати ТП), інша частина – віковими рівнями економічної активності даного населення (резерв ТП).

Як вказує табл. 1, основне скорочення гіпотетичної, потенційної і реальної тривалості трудового життя населення Харківського регіону відбулося у період з 1989 по 2010 рік. Скорочення трудового життя відбулося за рахунок зниження рівнів повікової зайнятості населення, значною мірою серед міського населення, меншою – серед сільського. Проте, скорочення тривалості трудового періоду в

результаті смертності у працездатному віці більшою мірою позначилося на чоловіках.

Таблиця 1

Тривалість трудового життя населення Харківської області на працездатний
період життя, років*

Трудове життя	Роки ¹	Міські жінки	Міські чоловіки	Сільські жінки	Сільські чоловіки
максимальне	1989- 2020	39,00	44,00	39,00	44,00
	з 2021	44,00	44,00	44,00	44,00
гіпотетичне	1989	32,31	37,02	33,64	38,93
	2010	25,67	28,48	29,12	27,99
	2025 ²	25,67	28,48	29,12	27,99
потенційне	1989	37,62	39,66	37,01	37,82
	2010	37,41	38,31	37,02	40,10
	2025- п	37,22	37,50	36,92	36,32
	2025- с	37,41	38,31	37,02	40,10
	2025- о	37,57	38,40	37,57	37,50
реальне	1989	30,93	32,68	31,65	32,75
	2010	24,08	22,79	27,14	24,09
	2025- п	23,89	21,98	27,04	20,31
	2025- с	24,08	22,79	27,14	24,09
	2025- о	24,24	22,88	27,69	21,49

*Джерело: розраховано та укладено за даними Державної служби статистики України

За перехідний період втрати трудового потенціалу в основному пов'язані з незайнятістю у працездатному віці (через безробіття, або економічну пасивність) (табл. 2). Так, якщо у 1989 році міський житель втрачав через незайнятість у працездатному віці приблизно 7 років, то у 2010 і 2020 роках дані втрати збільшилися та можуть зрости ще на 7,4 роки.

¹ 2025-п – песимістичний варіант прогнозу; 2025-с – середній варіант прогнозу; 2025-о – оптимістичний варіант прогнозу;

² гіпотетична тривалість трудового життя населення у 2025 році за трьома варіантами прогнозу.

Таблиця 2

Втрати трудового потенціалу населення Харківської області у 1989, 2010 і
2025 рр., років*

Втрати трудового потенціалу:	Роки	Міські жінки	Міські чоловіки	Сільські жінки	Сільські чоловіки
через незайнятість;	1989	6,69	6,98	5,36	5,07
	2010	13,33	15,52	9,88	16,01
	2025	13,33	15,52	9,88	16,01
через смертність у працездатному віці;	1989	1,38	4,34	1,99	6,18
	2010	1,59	5,69	1,98	3,90
	2025- п	1,78	6,50	2,08	7,68
	2025- с	1,59	5,69	1,98	3,90
	2025- о	1,43	5,60	1,43	6,50
через незайнятість та смертність у працездатному віці	1989	8,07	11,32	7,35	11,25
	2010	14,92	21,21	11,86	19,91
	2025- п	15,11	22,02	11,96	23,69
	2025- с	14,92	21,21	11,86	19,91
	2025- о	14,76	21,12	11,31	22,51

*Джерело: розраховано та укладено за даними Державної служби статистики України

Високий рівень економічної пасивності можна ще пояснити участю населення у неформальній економіці. Сільський житель через цю причину у 1989 році втрачав 5,2 роки трудового життя, а у 2010 і 2025 роках – 12,9 років. Втрати ТП через смертність у працездатному віці також зростають у 2025 році порівняно з 1989 роком: для жінок – на 10%, для чоловіків – на 25%. І у 1989 і у 2010, 2025 роках зберігається (зберігатиметься) тенденція перевищення втрат ТП чоловіків через смертність у працездатному віці, порівняно з жінками, в середньому в три рази. В цілому і у 2010 і 2025 роках на жителя Харківської області припадало (припадатиме) 14,1 років втрат ТП – 3,5 років – через смертність у працездатному віці та 10,6 років – через незайнятість [3].

Тому основним ресурсом формування працездатності населення є зниження смертності та підвищення рівня його зайнятості. Зменшення смертності можливе насамперед завдяки ефективній соціально-економічній політиці держави. Для підвищення рівня зайнятості населення необхідно ліквідувати проблему безробіття, знизити рівень тіньової економіки та сірої зайнятості.

За офіційними даними у період з 2010 по 2021 рр. третина ВВП України перебуває у тіні (28-36%); у відповідних розмірах сформований готівковий оборот, що його обслуговує, а отже не піддається регулюванню з боку НБУ [4]. Бюджетна політика, що склалась в Україні, не стимулює платників податків для добровільного виводу заробітної плати з «тіні» та сплати податків. Для цього немає ні економічних, ні психологічних передумов. Але сплата податків забезпечує фіскальну політику держави, яка є об'єктивною необхідністю. То який же тут може бути вихід? У першу чергу, це зміна такої політики держави.

Звернемо увагу на один її вагомий аспект – ефективність функціонування податкової системи (скільки коштує збирання податку). Уряд має збирати податки в тому обсязі, який буде достатнім для забезпечення програм, необхідних суспільству. Але існують витрати, пов'язані з самим процесом оподаткування, наприклад, адміністративні витрати. Вони більші там, де система оподаткування є складною – з великими ставками податків і відрахуваннями та низьким рівнем добровільної згоди. Згадані витрати залежать також від складності системи оподаткування, інформаційної підтримки, яка включається у підготовку документів тощо. Чим вищі ці витрати, тим сильніше стимул до незгоди та переходу до неформальної економіки. Витрати на ефективність, у кінцевому результаті, здійснюються з кишені платників податків.

Розглянемо підприємства небюджетного сектору ринку праці. Проблеми, які ми розглянули вище, повною мірою стосуються і його. Адже джерело наповнення бюджету заходиться саме в цьому секторі, а «тінізація» виробництва і заробітної плати тут також наявні.

Підприємства, що ухиляються від сплати податків із заробітної плати, виводять у «тінь» лише частину заробітної плати, ту, що перевищує мінімальну, бо законодавством передбачено, що при встановленні трудових відносин збори до пенсійного фонду (які є найбільшим навантаженням на зарплату) сплачуються з мінімальної заробітної плати за кожного працівника. Для таких підприємств підвищення розміру мінімальної заробітної плати означає або виведення з «тіні» ще частини витрат на заробітну плату, або, якщо їх рентабельність цього не дозволяє, вихід з ринку і звільнення його для більш рентабельних.

Вважаємо за потрібне нагадати, що зменшення частини «тіньової» виручки за рахунок виводу заробітної плати в офіційний сектор призведе до зменшення доходів таких роботодавців. Це викличе їх протидію, яка може набути будь-яких форм як економічного, так і політичного характеру. Така протидія може вплинути на ринок праці, відповідно, на трудові відносини.

Ще одним важливим фактором, що впливає на розподіл і використання трудового потенціалу, є мінімальна заробітна плата як елемент державного регулювання заробітної плати і, відповідно, трудових відносин. Вважаємо, що дослідження взаємозв'язку та взаємного впливу таких категорій, як трудовий потенціал та мінімальна заробітна плата потрібно почати з визначення економічної суті мінімальної заробітної плати та її реалізації в сучасних умовах в нинішній економічній ситуації в Україні. Це потрібно для з'ясування впливу чинників, що діють на вказані категорії та можливості їхнього врегулювання.

У Законі України «Про оплату праці» зазначено, що «Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для

працевдатних осіб» [5].

Економічна природа мінімальної заробітної плати вимагає забезпечення мінімального рівня відтворення економічно активного населення країни, тим самим забезпечуючи безперервність виробництва, а отже, і функціонування ринку праці. За даними статистики питома вага оплати праці в доходах населення протягом 2010-2020 рр. коливались у межах 40%. Окрім оплати праці, в доходах населення таку ж частку займають соціальні допомоги та інші одержані соціальні трансферти (37-38%), прибуток та змішаний дохід коливається у межах 14-16% та доходи від власності (5-6%) [6]. Але така частка заробітної плати в доходах можливо, і показує нам, що мінімальна заробітна плата не виконує покладених на неї функцій, зокрема, відтворювальної, тому населення шукає інші джерела отримання доходів, такий пошук негативно позначається на якості праці.

Аналізуючи чинники, що стримують встановлення мінімальної заробітної плати на прийнятному рівні, ми визначили, що основним з них є бюджетний. На наш погляд, похибку зумовлює саме його дія. Підвищення мінімальної заробітної плати до необхідного рівня по-різному вплине на різні сегменти ринку праці і, відповідно, на трудовий потенціал. У бюджетній сфері, яка забезпечує виконання державою своїх функцій, будь-яке підвищення мінімальної заробітної плати призводить до збільшення витрат бюджету. А потреба у збільшенні витрат вимагає додаткового наповнення бюджету. Основним джерелом доходів бюджету є, звісно, податки. Існуюча податкова система в Україні має багато проблем та протиріч, аналіз яких не є метою статті, але на деякі важливі для нашого аналізу аспекти вважаємо за доцільне звернути увагу.

Витрати роботодавців на оплату праці є прямим джерелом для справляння прибуткового податку з громадян і відрахувань до фондів соціального забезпечення, оскільки обов'язки з нарахування й утримання їх майже повністю покладено на роботодавця. Крім того, заробітна плата як основа доходів населення є, в свою чергу, джерелом для сплати значної частини як загальнодержавних, так і місцевих податків.

Ще однією проблемою, пов'язаною з мінімальною заробітною платою як елемента державного регулювання трудових відносин, є політика «подвійних стандартів»: неписані правила та угоди часто мають перевагу над правовими вимогами, умовами контракту та іншими формальними обмеженнями. До цього можна додати ще постійне порушення моральних принципів встановлення мінімальної заробітної плати, тобто невиконання задекларованих принципів. Наприклад, Закон України «Про оплату праці», прийнятий у 1995 р., визначав мінімальну заробітну плату як «законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)» [7]. Таке визначення мінімальної заробітної плати також є визнанням принципу рівної оплати за рівну працю, до речі, він є одним із визначальних у Міжнародній організації праці, до конвенцій якої приєдналась і Україна. Але в 2000 р. до Закону були внесені доповнення, щодо мінімальної заробітної плати не включаються доплати за понаднормову роботу, у важких, а особливо шкідливих

умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога [7]. Таке доповнення зовсім порушило принцип рівної оплати за рівну працю, оскільки законом визначений обмежений перелік доплат і надбавок, що не включаються в розмір мінімальної заробітної плати, то всі інші доплати і надбавки – включаються. Тобто тепер діє принцип за різну працю – однакову оплату, мінімальну.

Те саме можна сказати і про зарплатоорганізуючий принцип. Держава є найбільшим роботодавцем, суб'єктом ринку праці і оператором, що впливає на його рівновагу. Відповідно, і видатки на заробітну плату в неї найбільші. Мінімальна заробітна плата як нижня межа оплати праці є вихідною величиною для встановлення шкали посадових окладів чи тарифних ставок. У зв'язку з цим збільшення рівня мінімальної заробітної плати призводить до необхідності перегляду всієї системи заробітної плати і до збільшення витрат роботодавців, відповідно збільшується собівартість продукції або до збільшення витрат з бюджету [8].

Особливо цей принцип порушився в бюджетній сфері, де різниці між тарифними ставками (посадовими окладами) мізерні і вони майже постійно знаходились на рівні мінімальної заробітної плати, нині можуть бути навіть менші за неї. Причину такого явища ми вже називали – обмеженість можливостей бюджету. На трудових відносинах згадане явище віддзеркалюється таким чином: передусім погіршується якість трудових відносин, оскільки втрачається мотиваційний аспект заробітної плати до продуктивнішої праці.

Крім прямого впливу на ринок праці, держава (як найбільший роботодавець) впливає на ринок праці своїм прикладом встановлення трудових відносин і створює основу таких правил поведінки. Наприклад, у період, коли існувала заборгованість з виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери, заборгованість з оплати праці почала зростати і в приватному секторі, хоча у частини підприємств економічних передумов для такої заборгованості не було.

Отже, у процесі суспільного відтворення трудовий потенціал зазнає змін у чотирьох-фазних процесах виробництва, обміну, розподілу і споживання та формує відтворювальний цикл. На основі використання статистичних методів потенційної демографії визначено втрати і резерви трудового потенціалу з 1989 року в Україні на прикладі Харківської області, а також надано прогнозну оцінку за трьома варіантами прогнозу на 2025 рік на основі показників тривалості трудового життя. Це максимальна, гіпотетична, потенційна і реальна тривалість трудового життя.

Регулювання системи трудових відносин умовно розподіляється на ринкове, державне, колективно-договірне та регулювання на рівні підприємства. Мінімальна заробітна плата, на наш погляд, є передусім елементом державного, ринкового та колективно-договірного регулювання, і меншою мірою – регулювання на рівні підприємства. Вона має суттєвий вплив на ринок праці та процес використання найманої праці. Мінімальна заробітна плата як елемент

системи регулювання трудових відносин може створювати стимули чи антистимули до вступу в них та регулювання їх якісних характеристик. Спосіб визначення та розмір мінімальної заробітної плати впливає на стан та розвиток трудового потенціалу територій. Як елемент ринкового регулювання трудових відносин, мінімальна заробітна плата має встановлювати нижню межу потреби на ринку праці. За цією межею ринок праці не дає розширеного відтворення пропозиції праці. Розмір встановленої в Україні мінімальної заробітної плати не встановлює такої межі, оскільки сама категорія під дією як економічних, так і інших чинників не виконує покладених на неї функцій:

мінімальна заробітна плата є, в першу чергу, інструментом державного впливу на ринок праці, і держава за її допомогою впливає на ринок, як оператор цього ринку, прямо, і як його суб'єкт – опосередковано. В якості інструменту договірного регулювання трудових відносин, мінімальна заробітна плата, хоч і звичайно лежить в основі предмета договору, взагалі використовується мало;

мінімальна заробітна плата під час практичної реалізації через систему чинного законодавства може втратити і втрачає частину притаманних їй функцій. Причина цього – в дії інших чинників, які можуть мати як економічну (реальний стан і можливості економіки), так і неекономічну природу («політика подвійних стандартів»). Але дія їх має реальні економічні наслідки. Таке спотворення суті мінімальної заробітної плати погіршує якісні характеристики трудових відносин як на етапі їх встановлення, так і у процесі праці;

зазначений нами бюджетний фактор, що прямо впливає на рівень мінімальної заробітної плати, в сучасних умовах можна визначити основним, що нівелює дію інших. І його дія буде такою до тих пір, поки розмір прожиткового мінімуму не скорилується з мінімальною заробітною платою (за умови використання діючої методології його визначення).

Наступний висновок стосується взаємовпливу різних факторів – як економічних, так і неекономічних. Такий вплив на розмір мінімальної заробітної плати, наприклад, бюджетоформуючих факторів як в економічному, так і політичному аспектах стримує вплив мінімальної заробітної плати як чинника регулювання трудових відносин. За відповідності рівня мінімальної заробітної плати та порядку її встановлення – економічній суті, вона стала б впливовішим фактором такого регулювання.

Основним резервом трудового потенціалу населення у фазі формування та розподілу є зменшення рівнів смертності і збільшення рівнів зайнятості населення, що, у першу чергу, можливе за рахунок ефективної соціально-економічної політики держави, забезпечення відповідних соціальних гарантій, зокрема підвищення мінімальної заробітної плати. Для підвищення рівнів зайнятості населення необхідно подолати проблему безробіття та зменшити обсяги тіньової економіки й тіньової зайнятості. Таке дослідження може стати теоретичною базою здійснення практичних рішень щодо вдосконалення трудового потенціалу та нарощування його ефективності на всіх рівнях – від окремого працівника до сукупного працівника країни.

Список літератури:

1. Гриньова В.М., Сідоренко В.В. Взаємозв'язок трудового потенціалу підприємства та компетентностей персоналу. Проблеми економіки. 2012. №3. С.108-114.
2. Фільрозе Е. Нарис потенційної демографії, 1975.
3. Чисельність населення. Архів. Головне управління статистики у Харківській області. URL: <http://kh.ukrstat.gov.ua/chyselnist-naselennia-shchomisiachna-informatsiia>
4. Ближче до світла. Як вивести економіку України з тіні в умовах війни. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/blizhe-svetu-vyvesti-ekonomiku-ukrainy-teni-1655737514.html>
5. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб» від 14.12.2006р. №466-V зі зм. і доп. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/466-16#Text>
6. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.04.1995 року № 108/95-ВР зі зм. і доп. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
8. Ганін В.І., Соляр В.В. Магістральні траєкторії монетарного прогнозування доходів населення. Галицький економічний вісник. 2020. № 2 (63). С. 14-25.