

В.В. Шовківська, аспірант

Orcid 0000-0002-2379-0362

Київський національний університет будівництва і архітектури. м. Київ

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНОЇ БАЗИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. У статті виділені основні перспективні напрями державного регулювання відтворення людського капіталу та окреслено основні державні інструменти, засоби, які впливають на відтворення людського капіталу, їх стан та існуючі проблеми, основні напрями їх вирішення. Метою дослідження є обґрунтування напрямів удосконалення державного регулювання відтворення людського капіталу з урахуванням галузевих особливостей будівельної галузі. Результатами проведеного дослідження стали наступні висновки: структуровано напрями і напрями методи державного регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі: адміністративно-організаційні, економічні, нормативно-правові методи; визначені головні інструменти, що стосуються питань регулювання ринку праці, оплати праці, зовнішньої трудової міграції, забезпечення доступності освіти, які необхідно формувати системно, що в подальшому дозволить реалізовувати визначені інструменти з синергетичним ефектом.

Ключові слова: людський капітал, відтворення людського капіталу, державне регулювання, бюджетна політика, демографічна політика, соціально-трудова відносина.

Вступ. Актуалізація питання державного регулювання відтворення людського капіталу в Україні за сучасних умов обумовлена, з одного боку, його важливістю для забезпечення економічного зростання держави, та низкою негативних тенденцій, з іншого боку. Це вимагає детального дослідження складових державної політики щодо регулювання процесу формування, використання та розвитку людського капіталу, основні складові якої визначаються законодавчими та нормативно-правовими актами держави та розробляються в рамках синергічного поєднання інструментів соціально-економічної, бюджетної, фіскальної, інноваційної, демографічної, міграційної політики, політики освіти, зайнятості, що впливають на усі процеси відтворення людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти вивчення законодавчо-нормативної бази розглядалися в працях фахівців в галузі економіки, права, державного управління. Серед вчених-економістів вагомий внесок у дослідження питання державного регулювання розвитку людського капіталу зробили такі вітчизняні вчені, як: Д.П. Богиня, І.К. Бондар, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, Т.М. Кір'ян, А.М. Колот, П.М. Куліков, В.М. Лич, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, І. Л. Петрова, Н.В. Ушенко та ін. Водночас лібералізація зовнішньоекономічних відносин, негативні демографічні зміни, недостатній рівень використання людського капіталу вимагають подальшого дослідження цього питання та необхідність розробки системи важелів непрямого державного регулювання, що сприяли б зростанню людського капіталу та формуванню передумов його розширеного відтворення.

Метою дослідження є обґрунтування напрямів удосконалення законодавчо-нормативної бази державного регулювання відтворення людського капіталу з урахуванням сучасних тенденцій становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах хронічної недостатності фінансового капіталу, посту-

пового зносу матеріально-технічних ресурсів зростає роль людського капіталу як базису сталого соціально-економічного розвитку держави. Усвідомлення, формування та законодавче закріплення в конкретних офіційних документах завдань та інструментів реалізації визначених пріоритетів держави в сфері відтворення людського капіталу є ключовим питанням у формуванні державної політики його розвитку.

Позиціонування України в міжнародних рейтингах свідчить, що наявність освіченого працездатного людського ресурсу залишається конкурентною перевагою національної економіки, а стан його використання та збалансований розвиток є визначальним фактором посилення її інноваційної спроможності. Проте, Україна неефективно використовує свій освітній, інноваційний та науковий потенціал для економічного зростання та забезпечення конкурентоспроможності на регіональному (субрегіональному) і глобальному рівнях. Незважаючи на значну кількість нормативно-правових актів, що регламентують освітню, наукову, науково-технічну та інноваційну діяльність, державна політика України щодо розвитку та використання людського капіталу взагалі, та особливо у цих сферах наразі є недостатньо визначеною. Крім того, нагальною залишається проблема визначення пріоритетів розвитку суспільства і держави, формування ефективної системи стратегічного планування в Україні та державної стратегії розвитку науки, технологій та інноваційної діяльності.

Державне регулювання відтворення людського капіталу має охоплювати систему важелів та інструментів прямого та опосередкованого впливу як на демографічну політику, охорону здоров'я, освіту, так і ринок праці та соціально-трудова відносин зокрема, що пов'язані з наймом, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя працівників галузі та суспільства в цілому.

Необхідність державного втручання у сферу відтворення людського капіталу будівельної галузі

обумовлена в першу чергу суттєвою часовою затримкою реагування демографічної ситуації на зміну соціально-економічного стану країни, а також ринку праці на зміну попиту та пропозиції товарів, що викликає необхідність розробки заходів державного втручання в дію ринкового механізму для забезпечення соціального захисту працівників в процесі структурних, сезонних, циклічних змін та пристосування параметрів робочої сили до параметрів робочих місць.

Державне регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі є невід'ємним елементом загальнодержавної економічної стратегії розвитку держави. Так, зокрема, розвиток людського капіталу визначено серед головних напрямів діяльності Уряду, бюджетного планування, фокусування донорської допомоги на 2017-2020 роки [1]. Головними напрямами розвитку людського капіталу визначені: модернізація освіти, забезпечення доступності охорони здоров'я, державне регулювання ринку праці, формування ефективної зайнятості, зростання якості життя громадян, надання позик на придбання і впровадження інноваційних технологій, забезпечення екологічності продукції.

В системі заходів державного регулювання розвитку людського капіталу слід виділити методи прямого впливу, які належать переважно до адміністративно-організаційних та економічних. Адміністративно-організаційні методи визначають інституції, інструменти та заходи державної політики, що регламентують формування та використання людського капіталу. Адміністративно-організаційні встановлюють стандарти підготовки (освітньо-професійні стандарти), умови працевлаштування та праці, методи організації робіт; умови отримання дозволів на виконання певних видів робіт (допуски), заборони на роботу певних категорій персоналу (на важких та небезпечних видах робіт), ліміти та обмеження (відповідно до гранично допустимих концентрацій при роботі з отруйними речовинами, роботі у важких умовах), нормативи (індивідуальні та бригадні норми часу, норми виробітку, кваліфікаційні розряди). Зважаючи на високий рівень регламентації будівельної діяльності, що обумовлені технологічними нормами, правилами та стандартами, в будівництві адміністративно-організаційні методи управління встановлюються галузевим міністерством або безпосередньо підприємством з прив'язкою до аналогічних вимог міністерства.

Економічні методи являють собою засоби, інструменти, які відображаються на обсягах будівельно-монтажних робіт та їх інтенсивності, якісному рівні. До них відносять інвестиції, в тому числі і під державні гарантії, що виділяються інвесторами на виконання робіт. Саме інвестиційні можливості визначають обсяги будівельних робіт та, відповідно, чисельність зайнятих у будівництві [2, с.136]. До інших економічних методів належать плани, проекти, цільові програми, що виконують директивну роль при визначенні напрямів соціально-економічного розвитку. Також до економічних методів належать державний контракт / замовлення, дотації, субсидії, позичкові інструменти, кредитування, інструменти макро-економічної стабільності (бездефіцитне бюджетування, засоби антиінфляційної державної політики, субси-

дування), що збільшують доступність будівельної продукції для споживачів. Невід'ємним інструментом державного регулювання економічних процесів, що формує економічний інтерес до зайнятості в будівництві, — це встановлення мінімальної заробітної плати в державі. Натепер саме останній фактор обумовлює негативні тенденції, пов'язані з перерозподілом зайнятих у будівництві в міждержавному вимірі.

На стан формування, використання та розвитку людського капіталу також впливають непрямі методи, які переважно мають нормативно-правовий характер. Внаслідок того, що більшість великих будівельних організацій належать до недержавної форми власності, постанови уряду, накази міністерств щодо та регламентування соціально-трудова відносин мають індикативний характер. Водночас їх вплив визначає загальні процеси в економіці, що обумовлюють нерегламентовану зайнятість, формують потребу в соціальних гарантіях, негативно відображаються на рівні життя зайнятих як в державі [3, с.106], так і в будівельній галузі зокрема.

Для забезпечення державного регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі прийнято низку законодавчо-нормативних актів, які стосуються:

1) формування людського капіталу — це інструменти державної політики, спрямовані на формування державного замовлення на підготовку фахівців в розрізі галузей знань, спеціальностей за кошти держбюджету; пропаганда професійно-технічної освіти; перекваліфікація робітників та спеціалістів; професійне навчання безробітних; надання можливості змінити професію особам старшого віку за сприяння державної служби зайнятості через освітні ваучери; на підвищення доступності охорони здоров'я, зростання якості життя громадян, соціальний захист сімей з дітьми;

2) використання людського капіталу — це нормативні акти, спрямовані на регламентацію трудової діяльності, колективно-договірне регулювання, в т.ч. найм, оцінювання (атестацію), формування взаємоприйнятних кваліфікаційних вимог і стандартів, встановлення норм виконання робіт, регламентацію звільнень, оплати праці, інших видів винагород за працю, розмірів відрахувань з заробітної плати на соціальне страхування, в пенсійні фонди, використання коштів фонду соціального страхування, дотримання безпечних умов праці відповідно до вимог охорони праці та забезпечення безпечних умов праці, стану виробничого середовища; захисту від дискримінації (статевої, вікової, малорухливі групи населення); щодо формування діяльності професійних спілок, інших представницьких організацій та органів, що захищають права та відстоюють інтереси найманих працівників, роботодавців; державна інвестиційна діяльність для створення нових робочих місць.

3) стимулювання розвитку людського капіталу - нормативно-правові акти щодо підвищення кваліфікації робітників та спеціалістів, розвиток системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя, забезпечення гарантій на медичну допомогу; вплив на міграційні процеси, в тому числі через спрощення умов для підприємницької діяльності, щодо забезпечення мінімальних соціальних гарантій на

ринку праці на рівні, достатньому для розширеного відтворення людського капіталу; перегляд підходів до розрахунку мінімальних соціальних стандартів, в тому числі регіонального прожиткового мінімуму та мінімальної погодинної та місячної оплати праці, покращення стану соціальної інфраструктури.

Серед інструментів державного регулювання формування людського капіталу в першу чергу слід виділити модернізацію освіти, що передбачають заходи інтернаціоналізації діяльності закладів освіти, впровадження дуальної форми навчання, компетентнісний підхід, інтеграцію матеріально-технічної бази наукових та освітніх закладів. Компоненти дуального навчання передбачають виробниче навчання впродовж виробничої практики на базі функціонуючих підприємств, що дає можливість забезпечувати належну підготовку кваліфікованих працівників з урахуванням вимог роботодавців. Саме поєднання теоретичної підготовки та отримання практичних навичок роботи на сучасному обладнанні має підвищити якість професійної практичної підготовки, дозволить ознайомитися з сучасними, інноваційними технологіями. Слід відзначити, що в умовах відсутності належних соціальних гарантій забезпечення гідного рівня життя населення, несформованості механізму соціального партнерства, нівелювання ролі профспілок в процесі врегулювання соціально-трудових конфліктів, недостатня активна роль державних інструментів для розширення сфери прикладання праці створює значний дисбаланс між наявними параметрами робочих місць та рівнем компетентності фахівців у галузі будівництва. Зрозуміло, що висококваліфіковані спеціалісти в галузі будівництва будуть виїжджати за кордон, де оплата праці в 3–5 разів вище, ніж в Україні. Отримання нашою державою права на безвізовий режим в'їзду до країн Європейського Союзу суттєво спрощує та збільшує масштаби трудової міграції. Головними країнами – акцептами української робочої сили є переважно країни Європи, зокрема, Польща, Угорщина, Чехія. Робочі місця в цих країнах вивільнились внаслідок міграції їх робочої сили в держави з вищим рівнем життя, зокрема, Швейцарію, Великобританію, Німеччину. Ці країни також є напрямком трудової міграції української висококваліфікованої робочої сили. Запроваджені Міністерством освіти і науки України вимоги щодо високого рівня знань англійської мови при вступі на другий магістерський рівень вищої освіти поряд з мобілізацією до лав Збройних сил України в зону військових дій на сході країни, нестабільністю соціально-політичної ситуації також є факторами активізації трудової міграції молоді за кордон.

Державне регулювання міграційних процесів передусім пов'язано зі створенням умов для гідного життя та формуванням високих стандартів якості життя громадян, забезпеченням політичної та соціальної стабільності в країні. Зрозуміло, що зовнішня міграція, має певні позитивні наслідки для країни-донора робочої сили, адже грошові перекази мігрантів від трудової діяльності за кордоном "є одним з основних джерел надходження валюти в Україну, і вони значно перевищують обсяг прямих іноземних інвестицій", – зазначає Bloomberg. Згідно з розрахунками у 2017 році обсяг приватних переказів українських заробітчани склав 9,3 мільярди доларів [4]. Гладуцький

А.П. вважає, що у країнах Східної Європи зростання міграційного капіталу на 1% створює можливості для забезпечення приросту самого ВВП на 0,33%. З огляду на зазначене, для України це означає, що зростання міграційного капіталу на 10% за рік може дати поштовх зростанню ВВП країни більш ніж на 3% [5, с. 330]. Також міграційний капітал збільшує можливість сімей заробітчани щодо вирішення соціально- побутових проблем, в тому числі в питаннях інвестування в житлове будівництво, розвиток освітніх послуг, таким чином сприяючи збільшенню людського капіталу будівельної галузі. Відзначимо однак, що значення міграційного капіталу та втрачених можливостей від використання власного людського капіталу не є співставними, адже країна у випадку міграції втрачає найбільш активну, найбільш цінну його частину, молодь, що негативно впливає на фізичне відтворення нових поколінь українців, на функціонування системи соціального захисту, адже створена додана вартість формує потенціал розвитку інших країн. Серед негативних аспектів міграції слід також відзначити соціально-психологічний аспект, пов'язаний з руйнуванням інституту сім'ї, коли мігранти відірвані від родини, відсутні нормальні соціально-біологічні стосунки сімейного співпереживання, близькості, що часто формує депресивний стан, емоційну порожнечу та ускладнює в подальшому сімейні стосунки та може призвести до розлучень. Слід відзначити, що серед трудових мігрантів, будівельники є найбільш затребувані, близько 40% мігрантів за даними соціальних опитувань за сферою діяльності належать до будівництва [6, с.78]. Причому будівельники цілеспрямовано виїжджають за кордон на довготривалий час. Будівельна галузь зазнає суттєвих втрат кваліфікованого персоналу через трудову міграцію, адже за кордон виїжджають найбільш компетентні спеціалісти, часто комплексними бригадами. Незважаючи на підписані між Україною та ЄС конвенції, українські трудові мігранти часто знаходяться поза правовим полем. Виїзд працівників за кордон послаблює основу стабільного функціонування системи соціального забезпечення в разі втрати працездатності та за віком, сприяє розвитку утриманських настроїв та пасивного ставлення до ефективної зайнятості.

Окрім міграційних процесів на зменшення чисельності та питомої ваги зайнятих в будівництві суттєвим чином відображається нижчий рівень оплати праці порівняно з іншими галузями, такими як інформації та телекомунікації, поштова та кур'єрська діяльність, транспорт, державне управління і її оборона, а також більш важкі, шкідливі умови праці. Оплата праці поряд зі складними, небезпечними, важкими умовами праці в будівництві є головними факторами відтоку зайнятих на користь інших сфер економічної діяльності.

Розглядаючи фактор оплати праці, слід відзначити, що він є вкрай наболілим не лише для будівельної галузі, але й для інших сфер прикладання праці. І саме недоліки державного регулювання доходів населення закладають базис кризи суспільно-трудових відносин. Так, зокрема в законі України "Про колективні договори і угоди" визначені засади державного регулювання розробки та виконання колективних договорів (угод) з метою регулюванню трудових

відносин та узгодження соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [7], які передбачають відповідальність роботодавця за дотримання встановлених в Генеральній тарифній угоді мінімальних гарантій щодо встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.), умов і охорони праці, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників. Підкреслимо, що мова йде саме про "мінімальні соціальні гарантії", до яких належить мінімальна заробітна плата. Розмір останньої визначається згідно п.8 ч.1 ст.40 Бюджетного кодексу України на підставі закону України "Про державний бюджет" на відповідний рік та "визначає мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці" [8]. Таким чином в даному нормативному акті закладено підстави, за якими роботодавці, встановлюючи високі норми праці, можуть не виплачувати мінімальну заробітну плату. Відповідно до попередньої редакції закону України "Про оплату праці" мінімальна заробітна плата могла бути призначена за просту некваліфіковану працю, тобто могла бути використана роботодавцем для встановлення мінімальної тарифної ставки (окладу). Натомість згідно закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" визначено, що "мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року" [8]. Зважаючи на те, що затверджена на 1.01.2019р. величина мінімальної заробітної плати становить 4173 грн., а прожитковий мінімум для працездатних осіб – 2102 грн., то бачимо, що знесені заміни до Кодексу законів України про працю та закону "Про оплату праці" [9] створюють правові протиріччя для

виконання заробітною платою своєї відтворювальної функції. Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі визначена на рівні 25,13 грн., що становить менше 1 дол. США. Для порівняння цей же закон визначає базовий розмір посадового окладу судді місцевого суду – 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, а мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах з 1 січня 2017 року – 1,25 розміру прожиткового мінімуму, а з 1 липня 2018 року – 1,75 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Як видно, такий вибірковий підхід до формування окладів штатних розписів підприємств формує відношення до персоналу як до категорії витрат, які потрібно обмежувати, а не як до необхідного засобу відтворення людського капіталу.

Висновки.

Сутність ринкового механізму якраз і проявляється в перерозподілі капіталу в найбільш прибуткові галузі, водночас державне регулювання надає можливість впливати на розвиток галузей, які вимагають великих витрат і не дають швидких результатів, але є визначальними для формування реального сектору економіки, великих містоутворюючих підприємств. До того ж ринок праці реагує на трансформацію структури економіки повільно, внаслідок чого державне втручання в процес регулювання ринку праці є необхідним для зменшення рівня структурного безробіття, забезпечення соціального захисту зайнятих, особливо населення з низькою конкурентоспроможністю – молоді, що працевлаштовується вперше, малорухливим групам населення, особам передпенсійного віку.

Зазначені основні напрями державного регулювання розвитку людського капіталу будівельної галузі необхідно формувати системно, що в подальшому дозволить реалізовувати визначені інструменти з синергетичним ефектом.

Література

1. Деякі питання реалізації у 2018-2020 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: постановва Кабінету Міністрів України від 12 вересня 2018 р. № 733 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2018-%D0%BF>
2. Найдюнов В.С. Основи державного регулювання економіки: навчальний посібник на матеріалах України. – Ніжин: ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2010. – 260 с.
3. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: Монографія у 2-х ч. – К.: КНУБА, 2009. – Ч.1. – 224 с.
4. Bloomberg: Витік робочої сили з України загрожує економіці країни як такий [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://texty.org.ua/pg/news/textynewseditor/read/83819/bloomberg_vytik_robochoji_syly_z_Ukrayiny_zagrozhuje?a_offset.
5. Гладуцький А.П. Міграційний капітал: теорія, методологія, практика. – К.: ТОВ "Інфосистем", 2010. – 446 с.
6. Марець О. Р. Вплив грошових переказів на економіку України / О. Р. Марець, С. В. Падовська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2018. -Випуск 19, частина 2. – С.76-81.
7. Про колективні договори і угоди: закон України від 1 липня 1993 р. №3356-ХІІ зі змінами в редакції від 01.01.2015 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: закон України від 6 грудня 2016 р. №1774-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2017. – № 2. – ст.25
9. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
10. Мінімальна зарплата в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

Reference

1. Deyaki py`tannya realizaciyi u 2018-2020 rokax Derzhavnoyi strategiyi regional`nogo rozvy`tku na period do 2020 roku: postanova Kabinetu Ministriv` Ukrayiny` vid 12 veresnya 2018 r. # 733 [Elektronnyj` resurs] – Rezhym` dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2018-%D0%BF>

2. Najd`onov V.S. *Osnovy` derzhavnogo reguluvannya ekonomiky` : navchal`nyj posibny`k na materialax Ukrainy`*. – Nizhyn : TOV «Vy`davny`cztvo «Aspekt-Poligraf», 2010. – 260 s.
3. Lyuds`kyj kapital Ukrainy` : stan, problemy`, perspekty`vy` vidtvorennya: Monografiya u 2-x ch. – K. : KNUBA, 2009. – Ch.1. – 224 s.
4. Bloomberg: *Vy`tik robochoyi sy`ly` z Ukrainy` zagrozhuye ekonomici krayiny` yak takij [Elektronnyj` resurs]* – Rezhy`m dostupu: http://texty.org.ua/pg/news/textynewseditor/read/83819/bloomberg_vytik_robochoji_syly_z_Ukrainy_zagrozhuye?a_offset.
5. Gladucz`kyj A.P. *Migracijnyj` kapital: teoriya, metodologiya, prakty`ka*. – K.: TOV «Infosy`stem», 2010. – 446 s.
6. Marecz` O. R. *Vply`v groshovy`x perekaziv na ekonomiku Ukrainy` / O. R. Marecz`, S. V. Padovs`ka // Naukovyj` visny`k Uzhgorods`kogo nacional`nogo universy`tetu. – 2018. – Vy`pusk 19, chasty`na 2. – S.76-81.*
7. *Pro kolekty`vni dogovory` i ugody` : zakon Ukrainy` vid 1 ly`pnya 1993 r. #3356-XII zi zminamy` v redakcii vid 01.01.2015 r. [Elektronnyj` resurs]* – Rezhy`m dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
8. *Pro vnesennya zmin do deyaky`x zakonodavchy`x aktiv Ukrainy` : zakon Ukrainy` vid 6 grudnya 2016 r. #1774-VIII // Vidomosti Verxovnoyi Rady`*. – 2017. – # 2.– st.25
9. *Pro oplatu praci: zakon Ukrainy` vid 24 bereznya 1995 r. # 108/95-VR [Elektronnyj` resurs]* – Rezhy`m dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
10. *Minimal`na zarplata v Ukraini [Elektronnyj` resurs]* – Rezhy`m dostupu: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

В.В. Шовковская, аспирант.
Orcid 0000-0002-2379-0362

Киевский национальный университет строительства и архитектуры, г. Киев.

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. В статье выделены основные перспективные направления государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли и обозначены основные государственные инструменты, средства, влияющие на воспроизводство человеческого капитала, их состояние и существующие проблемы, основные направления их решения. Целью исследования является обоснование направлений совершенствования государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала с учетом отраслевых особенностей строительной отрасли. Результатами проведенного исследования стали следующие выводы: структурировано прямые и косвенные методы государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли: административно-организационные, экономические, нормативно-правовые методы; определены главные инструменты, касающиеся вопросов регулирования рынка труда, оплаты труда, внешней трудовой миграции, обеспечение доступности образования, которые необходимо формировать системно, что в дальнейшем позволит реализовывать определенные инструменты с синергетическим эффектом.

Ключевые слова: человеческий капитал, воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли, государственное регулирование социально-трудовых отношений.

V. Shovkivska, aspirant.
Orcid 0000-0002-2379-0362

Kyiv National University, whose construction and architecture, Kyiv

STATE AND PROBLEMS OF IMPROVING THE LEGISLATIVE AND REGULATORY FRAMEWORK OF STATE REGULATION OF HUMAN CAPITAL REPRODUCTION

Annotation. The article defines the main promising directions of legal state regulation of human capital reproduction of the construction industry and outlines the main legal tools, means that effect on the reproduction of human capital, their state and existing problems, and the main directions of their solution. The purpose of the study is to determine of the directions of improvement of state regulation of reproduction of human capital taking into account branch features of the construction industry. The results of the study leads to the following conclusions: direct and indirect methods of state regulation of reproduction of human capital in the construction industry are structured: administrative-organizational, economic, regulatory-legal methods; identified the main instruments related to labor market regulation, remuneration, external labor migration, and ensuring the availability of education that needs to be systematically developed, which in the future will allow the implementation of identified instruments with a synergistic effect.

Keywords: human capital, reproduction of human capital in the construction industry, legal regulation of social and labor relations.