

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМ. М.В. ПТУХИ

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА



НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ
ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

ЗАСНОВАНИЙ У ЛИСТОПАДІ 2004 РОКУ

2 (14) / 2010

Науково-економічний та суспільно-політичний журнал «Демографія та соціальна економіка» — К. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, № 2(14)2010. — 192 с.

Випуски журналу присвячуються теоретико-методологічним та прикладним проблемам демографії, соціальної політики та економіки, праці, зайнятості та соціально-трудових відносин.

Широко висвітлюються питання створення рівних можливостей для формування людського потенціалу та його реалізації, соціального залучення всіх верств населення в суспільне життя; сімейної складової демографічної політики в теоретико-методологічному контексті; формування концепції генеративної активності населення; проблеми абортів та народжуваності в Україні; питання міграційної політики та етнічні проблеми. Розглядаються питання освіти як інструменту професійної і соціальної мобільності; фінансові аспекти сучасного розвитку системи вищої освіти України; соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності; формування корпоративної культури та її місце в системі соціального діалогу; використання досвіду зарубіжних країн у створенні тривірневої пенсійної системи України; висвітлюються проблеми та перспективи підвищення продуктивності праці в Україні; дається статистичний аналіз регіональної диференціації оплати в Україні, сучасний профіль українського ринку праці, досліджуються властивості індексу нерівності Атькінсона як нормативного інструменту аналізу соціально-економічної політики та інші.

Дане видання є некомерційним і розраховане на широке коло фахівців.

Згідно з постановою Президії ВАК України №01—05/1 від 10 лютого 2010 р. журнал “Демографія та соціальна економіка” включено до Переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата економічних наук.

Голова редакційної колегії: **Е.М. Лібанова** — директор Інституту демографії та соціальних досліджень, академік НАН України, доктор економічних наук, професор

Заступник голови редакційної колегії: **С.І. Пирожков** — академік НАН України, доктор економічних наук, професор

Заступник голови редакційної колегії: **В.В. Онікієнко** — доктор економічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України

Відповідальний секретар: **О.В. Макарова** — доктор економічних наук, заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Члени редакційної колегії: Власенко Н.С., заступник голови Держкомстату України; Гнибіденко І.Ф., д.е.н., професор, КНЕУ; Грішнова О.А., д.е.н., професор, КНУ ім. Т. Шевченка; Денисов А.Ф., к.і.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Дмитренко Г.А., д.е.н., професор, Університет менеджменту освіти АПН України; Єріна А.М., д.е.н., професор, КНЕУ; Заяць Т.А., д.е.н., професор, РВПС України НАН України; Калачова І.В., д.е.н., директор департаменту статистики послуг Держкомстату України; Карлін М.І., д.е.н., професор, Волинський державний університет ім. Л. Українки; Колот А.М., д.е.н., професор, проректор КНЕУ; Курило І.О., д.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Левчук Н.М., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Лісогор Л.С., д.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Малиновська О.А., д.н. з держ. управління, Національний інститут стратегічних досліджень; Новіков В.М., д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Новікова О.Ф., д.е.н., професор, Інститут економіки промисловості НАН України; Петрова І.Л., д.е.н., професор, Університет економіки і права “КРОК”; Палій О.М., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Позняк О.В., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Романюк М.Д., д.е.н., професор, Прикарпатський університет ім. В. Стефаника; Саріогло В.Г., д.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Тимошенко Г.М., директор департаменту статистики населення Держкомстату України; Стешенко В.С., д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Ткаченко Л.Г., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Черенько Л.М., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Черніченко В.В., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Шевчук П.Є., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України.

Денисов А.Ф. (редакційна підготовка до друку)

Москаленко Г.О. (технічний секретар редакційної колегії)

УДК 331.101.4:316.42

Е.М. ЛІБАНОВА,
академік НАН України,
директор Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ГУМАНІЗМ, СУСПІЛЬНА ІНТЕГРАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

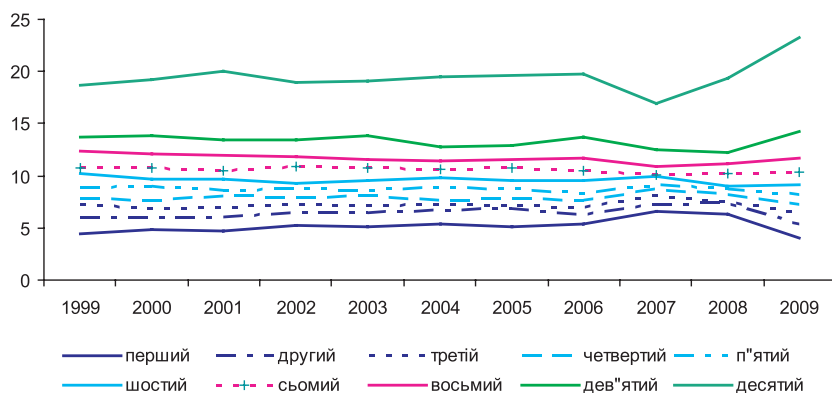
Формування концепції людського розвитку. Віхою і знаковою подією у зміні самої парадигми цивілізаційного прогресу стало формування наприкінці ХХ сторіччя концепції людського розвитку. Його критерієм стало визнаватися не накопичення матеріальних благ, не матеріальне збагачення, а свободи, права і розвиток людини. І хоча витoki цього філософського підходу зустрічаються ще у працях древніх греків, зокрема Аристотеля, світове усвідомлення того, що саме розвиток людини в її інтересах та її власними силами – *human development for development by development* – є гуманістичною метою прогресу, остаточно сформувалось наприкінці минулого сторіччя. Взагалі концепція людського розвитку увібрала всі соціальні надбання античних республік і французької та американської революцій.

Доповнення цього фундаментального положення усвідомленням принципової аналогії між людським розвитком і забезпеченням прав людини [1–7] супроводжувалось приєднанням, принаймні на рівні декларацій, переважної більшості країн (не лише науковців, а й урядовців) до цього трактування сутності прогресу. *Йдеться про гуманізацію цивілізаційних цінностей, про якісно нове розуміння прав людини, співвідношення прав і свобод окремої особистості із правами і свободами суспільства.* І в цьому контексті пріоритетного значення набувають суспільна інтеграція, проблеми соціального відторгнення і маргіналізації окремих груп населення, їх адаптації та залучення до суспільного життя. Масштабне відторгнення або навіть маргіналізація численних груп населення а ргіогі унеможливорює високий рівень людського розвитку через обмеженість формування (а поготів і реалізації) потенціалу всього населення. Саме суспільна інтеграція – і це дуже чітко розуміли великі французи ХVІІІ сторіччя – є запорукою, чинником і ознакою суспільного прогресу, а її передумовою є забезпечення соціальної справедливості і рівності усіх верств населення, всіх членів суспільства у доступі до основних соціальних благ, у зайнятості і доходах, можливостях формування, розвитку та реалізації свого потенціалу.

Суспільні трансформації ХХ–ХХІ сторіч, формування єдиного інформаційного простору, масштабна міждержавна міграція, демократизація більшості країн спричинили багаторазове зростання значення суспільної довіри. Демократична система влади потребує значно сильнішого взаємозв'язку громадян в інтересах усього суспільства. А це означає

високий ступінь вразливості сучасних демократій до недовіри одних громадян до інших, до владних структур, до виконання кожним своїх громадських обов'язків. Отже, *суспільство, в якому поширене ухиляння від сплати податків, отримання роботодавцями вигод від ринкової кон'юнктури (включно із кон'юнктурою на ринку праці) в поєднанні із невиконанням своїх соціальних обов'язків, зокрема по виплаті справедливої заробітної плати, підвищенню кваліфікації своїх працівників тощо, не може визнаватися демократичним.*

Суперечність між економічною ефективністю та суспільною інтеграцією. В цьому контексті суперечність (і теоретична, і практична) між забезпеченням соціальної справедливості як неодмінної передумови суспільної інтеграції, з одного боку, і ефективності економіки — з другого набуває надзвичайного значення. Причому в короткостроковій перспективі ця суперечність практично не розв'язується, оскільки витрати із забезпечення справедливого розподілу доходів лягають додатковим тягарем на бізнес і економіку в цілому, а значні масштаби перерозподілу доходів аж ніяк не мотивують підприємців до отримання високих легальних прибутків. Більше того, теза про те, що нерівність у розподілі доходів є необхідною передумовою високих темпів зростання [8], поширена в теорії монетаризму, видається неспростовною. Справді, на відміну від бідняків, які всі свої доходи спрямовують на поточне споживання, представники заможних верств значну частину доходів спрямовують на інвестиції: чи безпосередньо, чи через фінансових агентів — банки, накопичувальні пенсійні фонди, страхові компанії тощо. Характерною ознакою їх поведінки є дбання про майбутнє, своє та своїх нащадків. Особливо важливою і дієвою економічна нерівність вважається на перших етапах розбудови сучасного демократичного суспільства. Це є психологічним виправданням концентрації багатства у відносно невеликої — приблизно 7–10%-вої — привілейованої групи населення (процесу, який відбувся, зокрема, в Україні — рис. 1), оскільки припускає, що нерівність є необхідністю перших етапів значних економічних трансформацій (подолання кризи, переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової тощо), а в довгостроковій перспективі досягнутий (в тому числі і завдяки нерівності) високий рівень економічного розвитку сприятиме підвищенню рівня життя усіх верств населення, а отже, і подоланню (чи принаймні істотному зниженню) бідності в країні.



Джерело: Розрахунки Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи за даними Обстежень умов життя домогосподарств України

Рис. 1. Розподіл загальних ресурсів між домогосподарствами, згрупованими за децильними групами, %

Проте, на відміну від історичного досвіду розвинутих країн, посткомуністичні значною мірою демонструють принципово інші закономірності: їхні заможні мешканці не надто схильні до накопичень та інвестування помітної частини своїх прибутків у національну економіку. Натомість власники значних капіталів вкладають кошти в предмети розкоші, автомобілі та яхти (виготовлені в інших країнах), коштовності, нерухомість (передусім за кордоном), подорожі; при цьому кошти дуже часто зберігаються також в іноземних банках не перетворюючись на джерело інвестицій економіки своєї країни. Подібні способи витрати доходів не тільки не збільшують виробничі ресурси країни, а навпаки винищують їх [9]. Отже, *заможні не обов'язково накопичують (в сенсі виробничих накопичень) і інвестують більше за інші верстви, а отже, стратегія зростання, що спирається на нерівність у розподілі доходів, реально може призводити лише до консервації майнових прав і соціального статусу економічної та політичної еліти на шкоду основній масі населення*. Відповідно зазначену стратегію можна кваліфікувати як таку, що суперечить цілям і людського розвитку, зокрема подоланню бідності, і загального економічного прогресу.

А якщо мати на увазі не коротко-, а довгострокову перспективу, то економічна ефективність і соціальна справедливість взагалі не суперечать одна одній. Консервація бідності виявляється наслідком того, що суспільство — в особі держави передусім — спрямовує свої зусилля не на створення системи «соціальних ліфтів», не на сприяння залученню соціально відторгнутих верств до суспільного життя, а на допомогу тим, хто потрапив у таке становище, до того ж у більшості випадків — суто матеріальну. Насправді бідняки не можуть перейти до іншої соціальної страти передусім через відсутність конкурентної високооплачуваної роботи. Значно впливає також неможливість отримання кредиту з метою подальших інвестицій у бізнес, активи (акції, нерухомість тощо), освіту (власну і своїх дітей). А отже, через неможливість зниження своєї вразливості до будь-яких проблем: економічних (криза, втрата роботи тощо), демографічних (таких різнопланових, але які потребують грошей, як серйозна хвороба, народження дитини або шлюб) чи природних (наприклад, повинь, ураган, що руйнують або принаймні пошкоджують майно). Бідні люди не в змозі розподіляти ризики, тому потерпають від реалізації чи не кожного з них. Не маючи належної кваліфікації та доступу до ресурсів, бідні верстви позбавлені можливостей вносити свій вклад в економічне зростання. У нерівних умовах вони входять на ринок праці, залишаючись у такому стані упродовж всього свого трудового життя, отримуючи низькі доходи, і в нерівних умовах покидають його, маючи мізерну пенсію.

Витрати на допомогу бідним верствам населення не тільки лягають важким тягарем на бюджет, важливішим є те, що бідні верстви не в змозі ані повністю розвинути свій потенціал, ані його реалізувати. І недоотримана суспільна вигода, зокрема ВВП, через неповну реалізацію своїх здібностей частиною населення є дуже значною — ці втрати не компенсуються економією ресурсів, спрямованих на подолання соціального відторгнення та забезпечення справедливого розподілу доходів і кінець-кінцем — суспільної інтеграції.

Економічне зростання і бідність. Цивілізаційний прогрес визначається не тільки економічними тенденціями. Надзвичайно важливим є і те, за рахунок чого відбувається економічне зростання, і хто користується його результатами: якщо окремі невеликі групи, то майже неминучим є зростання нерівності і бідності; якщо більшість населення, то вигоди отримують практично всі верстви, і плоди економічного зростання будуть розподілені справедливо. Отже, *швидке економічне зростання саме по собі не може викоринити нерівність і подолати бідність*.

Водночас масштабна бідність і глибока нерівність вкрай негативно впливають на можливості економічного зростання. Наслідком низького рівня життя бідних верств

часто стають хворобливості і низький рівень освіти. Це безперечно знижує їх економічну активність, що негативно впливає на сукупний трудовий потенціал країни, а отже, спричиняє уповільнення темпів економічного зростання в цілому. Тому політика подолання бідності сприяє не тільки поліпшенню становища бідних верств населення, а й зростанню економіки в цілому [10].

Не можна нехтувати й тим, що підвищення доходів бідних верств населення спричиняє підвищення попиту на товари національного виробництва, тоді як представники заможних верств частіше орієнтуються на імпорт або взагалі купують значну частину одягу, взуття тощо за кордоном. Отже, саме зростання попиту з боку бідних верств найбільше стимулює розвиток національної економіки, що, в свою, чергу викликає зростання попиту на робочу силу.

І нарешті, більш справедливий розподіл доходів внаслідок зниження бідності є вагомим стимулом (і матеріальним, і психологічним) розширення участі всіх верств населення в економічному розвитку, тоді як посилення нерівності і масштабна бідність загрожують стати деструктивною силою стосовно економічного прогресу, провокувати соціальне напруження і викликати протидію перетворенням з боку тих, хто втратив надію на покращання власної долі. До речі, найчастіше така активна деструктивна поведінка характерна для освічених осіб, які не мали змоги себе реалізувати, — по-перше, вони зазвичай мають більші надії на кращу долю, і тому гостріше реагують на їх крах, а по-друге, освіта, здобуття якої потребувало певних зусиль, додає рішучості діям відносно молодих людей.

Наслідки надмірної соціальної нерівності. Високий рівень нерівності та бідності спричиняють соціальне напруження і соціальні конфлікти, погіршення криміногенної ситуації в суспільстві. Їх наслідком є (навіть без формування політичної нестабільності) збільшення економічних ризиків і зниження інвестиційної привабливості країни (або окремого регіону), що в кінцевому підсумку неминуче уповільнює темпи економічного зростання. Залагодження соціальних конфліктів і досягнення рівноваги в суспільстві неминуче потребуватиме додаткових ресурсів, що знижуватиме загальну ефективність економічної системи.

Проте нерівність є чинником не тільки криміналізації суспільства, аналогічний зв'язок спостерігається і між нерівністю та корупцією. Нерівний розподіл доходів і багатства може підштовхнути певні групи з високими доходами до втручання у політику і державне управління [11]. Зокрема, значна концентрація ресурсів і доходів дає змогу спрямовувати певну їх частину на хабарі високопосадовцям і використовувати їхні можливості у власних економічних інтересах. Таке зрощування багатства з владою вочевидь не сприяє ані гармонійному розвитку суспільства, ані високим темпам економічного зростання, оскільки дає переваги окремим складовим економіки за рахунок інших. Переваги можуть надавати або через безпосереднє бюджетне фінансування¹, або через різноманітні податкові привілеї. У той чи інший спосіб така несправедливість зумовлює економічні (а потім і соціальні) конфлікти. Численні дослідження свідчать про те, що їх гострота прямо пропорційна ступеню нерівності [12].

Наявність будь-яких економічних переваг (а тих, що викликані нерівністю, і поготів) суперечить принципам вільної конкуренції, істотно ускладнює доступ на ринок новим гравцям, змушує і їх вдаватися до протизаконних дій. Водночас така практика є надзвичайно потужним стимулом для правлячої еліти намагатися будь-що зберегти свої

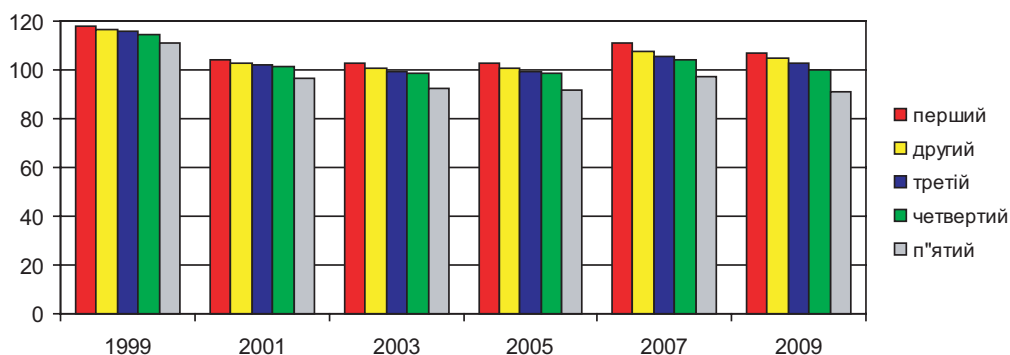
¹ Вплив багатих верств на розподіл бюджетних коштів є окремим і практично неминучим проявом нерівності в країнах з низьким розвитком демократії і відсутністю належних структур громадянського суспільства.

позиції. Таким чином, економічна нерівність і відсутність соціальної інтеграції на загал перешкоджають демократичним перетворенням.

Варто звернути увагу і на те, що крайні форми нерівності спричиняють послаблення легітимності і корозії політичних інституцій. Так, розбіжності в доходах і наданих окремим групам населення можливостях часто віддзеркалюють нерівність у сфері політичної влади. Вразливі верстви (бідні, селяни, жінки) залишаються такими значною мірою через слабкий політичний вплив на державні рішення, а слабкий вплив визначається передусім їхньою вразливістю.

Виконання політичними інституціями функцій консервації несправедливих розбіжностей, захисту інтересів представників еліти і ігнорування ними проблем розширення можливостей розвитку вразливих верств, зокрема шляхом створення системи соціальних ліфтів, майже неминуче перешкоджає розвитку демократії та створює передумови для колапсу держави. Спираючись на результати численних міжнародних порівнянь, можна дійти висновку про те, що саме надмірна необґрунтована нерівність і є важливим чинником фактичної втрати ознак державності країнами, які намагаються здійснити або навіть здійснюють демократизацію.

Слід підкреслити також і те, що нерівність за доходами часто спричиняє макроекономічну нестабільність: значна нерівність населення є чинником бідності і, відповідно, масштабного вторинного перерозподілу доходів через соціальні трансферти. Масштабні соціальні трансферти обумовлюють високі бюджетні витрати, а отже, і бюджетний дефіцит², необхідність покриття якого провокує інфляцію. Інфляція значно сильніше впливає на доходи бідніших верств населення, що провокує посилення нерівності, виносячи її на новий виток спіралі (рис. 2). Коло замкнулось.



Джерело: Розрахунки Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи за даними Обстежень умов життя домогосподарств України

Рис. 2. Індекси зростання цін на товари та послуги, за квінтільними групами домогосподарств, грудень до грудня, %

² Принаймні більший, ніж це було б без необхідності фінансування значних додаткових соціальних трансфертів.

Масштабне соціальне відторгнення як альтернатива суспільній інтеграції. Альтернативою суспільній інтеграції є масові прояви соціального відторгнення внаслідок як економічних, так і ментальних (на сучасному етапі розвитку земної цивілізації законодавчі перепони практично не зустрічаються) обмежень повноцінної діяльності окремих груп населення.

У країні, якій притаманні загальний низький рівень життя населення у поєднанні з високим ступенем економічного розшарування, неминує масштабне соціальне відторгнення. Це явище є проявом прямого порушення базових прав людини — на якісну освіту, медичні послуги і добре здоров'я, прийнятний рівень життя, на дотичність до культури, захист своїх інтересів і загалом на участь в економічному, соціальному, культурному, політичному житті — та ознакою низького рівня людського розвитку в країні. Воно полягає в тому, що окремі люди, групи або цілі співтовариства страждають від ряду взаємопов'язаних проблем, таких як безробіття, низька кваліфікація, низький рівень доходів, погані умови життя, високий рівень злочинності, розпад сімей тощо.

Усвідомлення значення соціального відторгнення, скрутного становища відторгнених груп/індивідів є ключовим для оцінки економічних, соціальних і культурних процесів, соціальної стратифікації та структуризації суспільної свідомості. При цьому соціальне відторгнення і соціальне залучення трактуються відповідно до концепції людського розвитку, тобто крізь призму свободи вибору і відповідальності за зроблений вибір щодо набуття адекватної освіти, підтримки свого здоров'я, отримання адекватних доходів, необхідних для забезпечення прийнятного рівня життя. Отже, соціальне відторгнення є наслідком поширення в суспільстві певних обмежень прав окремих особистостей або цілих груп населення, далеко не завжди формалізованих.

Соціальне відторгнення³ переважною мірою є наслідком процесів, що виштовхують певні особистості на соціальне узбіччя, перешкоджають їх повній участі в соціальних, економічних, культурних і політичних процесах. Бідність⁴, відсутність базової компетентності і можливостей навчання впродовж життя або дискримінація можуть спричинити не просто їх неконкурентоспроможність на ринку праці, а й фактично відлучити їх від зайнятості і належних доходів, перешкоджати отриманню соціальної допомоги та інтеграції у суспільне, зокрема громадське життя. Не маючи реального впливу на владні рішення, жертви соціального відторгнення часто відчують себе безсилими і щодо власних рішень, які стосуються їх життя.

У процесі соціального відторгнення певні групи населення систематично потрапляють у невідповідні умови через дискримінацію за їх етнічною, расовою, релігійною, кастовою належністю або сексуальною орієнтацією, походженням, статтю, віком (періодом життя), непрацездатністю, наявністю ВІЛ-інфекції, статусом мігранта або місцем проживання. Дискримінація відбувається як через наявність певних політичних обмежень (законодавчо або нормативно визначені умови доступу до медичних та освітніх послуг, участі в політичних процесах тощо), так і внаслідок поширених у суспільстві упереджень щодо окремих груп населення. Типовим прикладом першого виду є обмеження прав не-

³ Будь-яке використання іншомовних термінів і категорій, їх переклад викликає численні труднощі. В контексті самої ідеї «social exclusion — social inclusion» найбільш точним аналогом видається «соціальне відторгнення — соціальне залучення». Проте соціальне відторгнення має трактуватися і як процес, і як результат. Але якщо альтернативою процесу соціального відторгнення є соціальне залучення, то альтернативою становищу (статусу) соціального відторгнення є участь у суспільному житті.

⁴ У контексті соціальної інтеграції та людського розвитку традиційне монетарне трактування бідності (занизький рівень доходів) розширюється до відсутності або обмеженості можливостей задоволення всього комплексу людських потреб — доступності якісних освітніх та медичних послуг, доброго харчування, захищеності від злочинності та насильства, наявності необхідного вільного часу, політичної та культурної свободи, причетності до суспільного життя, тобто використовується категорія «бідність можливостей».

легальних мігрантів, різноманітних безхатченків. Вони не можуть отримувати соціальну допомогу, хоча вочевидь її потребують, мають проблеми із медичним обслуговуванням, працевлаштуванням, навчанням дітей.

Приклад другого виду – обмеження будь-яких контактів із ВІЛ/СНІД-інфікованими, представниками окремих націй, наприклад ромів.

Соціальне відторгнення може бути також результатом несприятливого переплетіння обставин, кожна з яких сама по собі не спричиняє такі наслідки і навіть не спрямована на це. Наприклад, переїзд до іншого міста пов'язаний зі зміною роботи. Жодне з цих явищ не може вважатися чинником соціального відторгнення. Але якщо не вдалося знайти спільної мови з новими колегами та сусідами, самотність стає ознакою відторгнення.

Зазвичай дослідження соціального відторгнення здійснюють за такими напрямками: рівень доходів, доступність необхідних товарів тривалого користування, освіти, медичного обслуговування, придатність житла, можливість участі в ринку праці [13].

Якщо високий рівень людського розвитку трактується як кінцева мета прогресу, то подолання/запобігання масштабним соціальним відторгненням, максимальне залучення відторгнених особистостей (груп) є засобом досягнення цієї мети. Соціальне залучення і запобігання соціальному відторгненню сприяє людському розвитку, причому ці процеси мають поєднувати політичні рішення і трансформації зі зміною масової психології та суспільної свідомості.

Недооцінка економічної значущості суспільної інтеграції і людського розвитку значною мірою є наслідком загальної бідності країни, відсутності реальних можливостей забезпечення всьому населенню гідного рівня життя. Домінування первинних потреб над вторинними, більш високими в сенсі цивілізаційному, в масштабах країни трансформується у пріоритетність подолання інфляції, зменшення бюджетного дефіциту і зростання ВВП, а на рівні психології населення – в акцентуванні уваги на наявності роботи, стабільного доходу і побоюваннях економічного спаду. Не сприяла покращанню ситуації і глобальна економічна криза, зокрема пов'язані з нею падіння доходів населення і бюджету, зростання безробіття, особливо в малих монофункціональних містах.

Відповідно і основну увагу при визначенні та вимірюванні соціального відторгнення в Україні поки що приділяють економічним аспектам: низькому рівню споживання та доходу (монетарній бідності); обмеженому доступу до суспільних механізмів підвищення добробуту (зокрема невиважені позиції на ринку праці); переважно пасивному типу взаємодії із суспільством [14] або неможливості для окремих груп (соціальних, регіональних тощо) брати повноцінну участь у суспільному житті [15]. Відторгнення при цьому розглядається як результат структурних змін, таких як тривале безробіття, дерегуляція ринку праці, посилення міграційних процесів та процесів соціальної фрагментації, поглиблення бідності, дискримінації, погіршення стану здоров'я, послаблення ролі інституту сім'ї тощо.

А в цілому соціальне відторгнення пов'язане із неспроможністю окремої особи (групи) брати повноцінну участь у всьому розмаїтті суспільного буття, тобто є багатовимірною категорією, що акумулює різні прояви економічних, соціальних, культурних та політичних відторгнень. На жаль, ці окремі прояви зазвичай не послаблюють, а посилюють один одного, формуючи багатоаспектні відторгнення, тобто маргіналізацію. Так, алкоголізм є причиною втрати зв'язків з суспільством, обмеження можливості працювати і отримувати дохід тощо, і навпаки – безробіття, яке спричиняє втрату соціального статусу, часто є причиною алкоголізму. Соціальне відторгнення зазвичай пов'язане з бідністю, що, своєю чергою, спричиняє втрату громадянських прав. Людині, яка веде щоденну боротьбу за

фізичне виживання, просто ніколи цікавитися громадським, політичним чи культурним життям суспільства. З другого боку, відсутність можливостей політичного впливу цілої групи майже неминуче спричиняє ігнорування її інтересів, зокрема економічних.

На загал, якщо представники окремої суспільної групи (меншою мірою окремих індивідів) відчувають — обґрунтовано чи ні, — що решта не в змозі зрозуміти їх позицію з певних важливих питань і, відповідно, не здатні врахувати її при прийнятті рішення, ця група вважає себе відторгнутою від суспільного життя. Принципового значення набуває усвідомлення того, що соціально відторгнуті верстви здебільшого не вважають своїм обов'язком дотримання загальних правил життя, зокрема спілкування. Звідси випливають постійні загрози конфліктів, які за певних умов — масштабності чи гостроти відторгнення — стають практично неминучими. І чи не єдиним їх запобіжником є розвинене громадянське суспільство, яке дає можливість усім групам і членам суспільства знайти засоби донесення своєї позиції до більшості або до влади. Саме в рамках громадянського суспільства є реальні можливості будь-якого об'єднання груп та індивідів за демографічними, соціальними або географічними ознаками. На жаль, в Україні, де ефективне громадянське суспільство ще далеко не сформовано, а переважна частина об'єднаних акцій населення здійснюється під впливом політичних подій та (або) політичних лідерів, важко розраховувати на дієві процеси соціального залучення або протидії соціальному відторгненню.

Виміри та прояви соціальної нерівності і соціального відторгнення. Соціальне відторгнення має як об'єктивні, так і суб'єктивні виміри та прояви. Зокрема, об'єктивним відторгненням є довготривале безробіття, яке спричиняє втрату доходів, а отже, і можливості вести традиційний для себе спосіб життя. Суб'єктивно це сприймається як втрата соціального статусу, часто друзів і взагалі соціальних контактів. Проте, слід зазначити, що далеко не завжди суб'єктивні і об'єктивні ознаки відторгнення збігаються — те, що одні люди сприймають надзвичайно гостро і від чого вони вочевидь страждають, інші можуть сприймати як тимчасові негаразди. І так само, як і зі співвідношенням суб'єктивної та об'єктивної бідності, суб'єктивні ознаки соціального відторгнення часто мають значно гостріші наслідки. Подолати їх можна лише шляхом суспільного (державного) піклування, але опікування так чи інакше є альтернативою свободі, і представники цих вразливих груп мусять вибирати між свободою вибору і державним патронажем.

Окремо слід звернути увагу на т.зв. «добровільне відторгнення або самовідторгнення», яке виникає внаслідок свідомих чи напівсвідомих дій самої особи, спрямованої на її відсторонення від суспільних потреб.

Таким чином, соціальне відторгнення є багатоплановою, комплексною категорією. Його вивчення має доповнювати традиційні дослідження бідності, оскільки обидва ці явища свідчать про втрати людських ресурсів, можливостей та життєвих шансів, що є неприпустимим з позиції соціальної справедливості і підриває можливості стійкого економічного зростання в майбутньому [16].

Видається, що соціальне відторгнення віддзеркалює часткове або повне вилучення особи (групи) із соціальної структури суспільства й суспільних процесів, є наслідком наявних (нормативних або психологічних) перешкод для відігравання ними суспільно значущої ролі. До цієї категорії потрапляють не лише представники т.зв. найнижчих щаблів суспільства, а всі, чиє життя визначається ступенем байдужості та жорсткістю контролю з боку інших груп суспільства, а не особистим вибором. Необхідні для них блага формуються за залишковим принципом, а інтереси враховують лише, якщо їх подальше ігнорування загрожує існуванню суспільства [17].

Сучасне трактування соціальної нерівності як альтернативи суспільній інтеграції передбачає вихід за межі суто економічних параметрів – виокремлюється нерівність економічна, соціальна, політична і етнокультурна. Відповідно основними критеріями стратифікації суспільства прийнято вважати: політичний потенціал, що віддзеркалюється в обсязі владних та управлінських функцій; економічний потенціал, який відображає масштаби концентрації ресурсів та власності, доходів і, врешті-решт, рівень життя в цілому; соціокультурний потенціал, що акумулює рівень та якість освіти і кваліфікації, професіоналізм і здатність адаптуватися до швидких суспільних зрушень, особливості способу та якості життя; акумулюються зазначені розбіжності концентрованою ознакою соціального статусу [18]. Водночас немає ні наражаються на значно вищі ризики різноманітних позбавлень. Взагалі ризик відсторонення окремих груп населення від суспільного життя найбільшою мірою притаманний мешканцям віддалених населених пунктів, переважно у гірських регіонах, представникам деяких національних меншин, окремим групам іммігрантів, особам без постійного місця проживання.

Цьому сприяє і відсутність розвиненого громадянського суспільства. В результаті недостатньо освічені групи не можуть взяти під належний контроль діяльність місцевих органів влади і взагалі місцеву ситуацію.

Окремі групи населення можуть потерпати від конкретного виду нерівності внаслідок обмеження своїх прав, але найгостріші прояви має їх комбінація. Саме внаслідок кумулятивного впливу формуються такі вкрай негативні і загрозливі для національної безпеки явища, як відсторонення окремих груп населення від суспільного життя, поляризація та маргіналізація суспільства.

Далеко не всі прояви нерівності можуть бути підтверджені і виміряні за допомогою статистичних даних, отриманих із суцільних або навіть вибірових спостережень. У ряді випадків нерівність може бути оцінена виключно за допомогою експертів або взагалі тільки якісно окреслена. Зокрема, це стосується проявів етнокультурної та політичної нерівності, виокремлення т.зв. добровільного відсторонення і розмежування наслідків державної політики, суспільних стереотипів і поведінки окремих індивідів (груп населення).

Найбільш очевидним проявом економічної нерівності є нерівність за доходами, яка закономірно віддзеркалюється в наявності бідних і багатих верств населення, бідних і багатих країн. Результати численних міжнародних порівнянь свідчать, що попри всі зусилля і міжнародних структур, і урядів найбільш розвинутих держав світу, не тільки не вдається подолати прірву між багатими та бідними країнами, а навпаки, вона стає все глибшою.

Нерівність за доходами може спричиняти (і зазвичай спричиняє) нерівність доступу до основних соціальних благ (якісного медичного обслуговування, якісної освіти, комфортного житла), до ресурсів (фінансових, зокрема кредитів, земельних тощо), до реалізації своїх основних прав загалом (права на здоров'я, на життя, на безпеку). Але водночас і сама нерівність за доходами є наслідком інших видів і проявів нерівності. Так, відсутність можливостей набуття якісної освіти прирікає дітей з бідних родин на бідкування в своєму вже дорослому житті, адже навіть в Україні, де значна частина населення з вищою освітою працює не за спеціальністю або на робочих місцях, що не потребують високої кваліфікації, від 1999 року спостерігається сталий прямий зв'язок між рівнем освіти і рівнем доходів. Повною мірою це стосується і нерівності за тривалістю життя внаслідок неможливості (небажання) вести здоровий спосіб життя, мати доступ до якісних медичних послуг, жити в чистому середовищі. Цілком зрозуміло, що діти з бідних родин стикаються з вищим ризиком передчасної смерті або захворювання і мають

нижчі шанси реалізації свого потенціалу. Зазвичай люди з високими доходами живуть довше за бідних, і водночас тільки добре здоров'я є фундаментом належної економічної конкурентоспроможності.

Отже, як правило нерівність фактично ототожнюється із нерівністю у формуванні та реалізації людського капіталу, нерівністю у можливостях людського розвитку.

Слід зазначити, що загальний скептицизм щодо реальності економічних та соціальних прав, співвідношення індивідуальних і групових прав, зокрема культурних, мовних, релігійних, політичних, відсутність ясності щодо механізму використання „прав людини” у програмних документах все ще перешкоджають практичному використанню ідеї та принципів людського розвитку, їх взаємодії із правами людини у національних стратегічних документах, включаючи українські. І хоча в Україні, наприклад, прийнято національні Цілі Розвитку Тисячоліття, періодично готуються національні звіти з людського розвитку, визначені в цих документах цілі, пріоритети і завдання надто слабо узгоджуються з урядовими програмами розвитку. Найбільшою проблемою є, як видається, недооцінка владою суто гуманітарних складових прогресу, що значною мірою обумовлено постійним браком бюджетних коштів і численними економічними проблемами, притаманними бідній країні з високими соціальними зобов'язаннями.

Причини ризиків соціального відторгнення. Основними причинами ризиків соціального відторгнення в Україні є брак стабільної та гідно оплачуваної роботи; слабкий розвиток інфраструктури для людей з фізичними обмеженнями та для людей похилого віку, зокрема сфери послуг – у тому числі інформаційно-культурних, які забезпечували б можливості спілкування; неналежні житлові умови; поширеність алкогольної залежності та соціально обумовлених хвороб; недостатня ефективність та недостатнє фінансування соціальних програм.

Сучасна система соціального захисту в Україні страждає вадами, притаманними бідній країні з соціалістичною доктриною: влада прагне надати допомогу надто широкому колу своїх громадян, що далеко виходить за межі фінансових можливостей держави, а безпосередні соціальні виплати (у випадку страхових подій чи у формі державної соціальної допомоги) дуже низькі і не запобігають бідності. Неприпустимо високе співвідношення різноманітних трансфертних виплат із заробітною платою протидіє настановам населення на активну економічну діяльність і провокує утриманські настрої в суспільстві ще в більших масштабах, ніж це було за часів СРСР. Вплив надто частих виборів спровокував гіперболізацію державних соціальних зобов'язань через постійне загравання з одержувачами різноманітних соціальних трансфертів, що, зрештою, спричинило люмпенізацію соціальної політики в цілому. Це, безперечно, переобтяжує бюджет соціальними трансфертами і формує чіткі настанови населення на мінімальні – і за часом, і за інтенсивністю – трудові зусилля, протидіє детінізації доходів і зайнятості. Безпосередніми наслідками такої політики є надмірне розшарування суспільства, низькі стандарти оплати праці і поширення бідності навіть серед працюючих. Непослідовність політичних рішень і нескінченні виборчі перегони становлять серйозну загрозу для фінансової спроможності та стійкості системи соціального захисту, зокрема щодо її можливостей протидії соціальному відторгненню і маргіналізації численних груп населення.

До того ж доктрина соціального захисту в Україні практично не виходить за межі традиційної пасивної підтримки доходів нужденних. В результаті замість допомоги цим верствам у подоланні бідності відбувається її консервація, створюються передумови для формування хронічної і спадкової бідності.

Світовий досвід доводить, що скорочення бідності та соціального відторгнення можна досягти лише завдяки активній соціальній політиці. Активна політика виходить

за рамки надання грошової допомоги бідним, вона сфокусована на сприянні у подоланні перешкод в отриманні роботи шляхом професійної підготовки, забезпечення догляду за дітьми, добром вакансій. Активна політика соціального включення спрямована на кращу інтеграцію послуг, що надають нужденним, а також на перебудову відносин між клієнтами й постачальниками послуг соціальної підтримки таким чином, щоб зробити їх партнерами у спільному проєкті із взаємними зобов'язаннями щодо співпраці в реабілітаційному процесі. Ще одним ключовим елементом є перенесення акценту з виплати грошової допомоги на усунення перешкод у доступі до роботи, тобто подолання бідності та соціального виключення шляхом залучення до зайнятості [19].

Цей постулат якнайкраще відповідає принциповому положенню концепції людського розвитку про те, що в центрі уваги має бути не лише постійне надання нужденним верствам матеріальної допомоги, а й стимулювання розвитку цих людей, підвищення їх ролі в суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, можливостей прийняття рішень стосовно своєї долі з одночасним посиленням відповідальності за прийняті рішення та їх виконання. Як процес зростання людських можливостей та розширення людської свободи людський розвиток має базуватися на участі кожного члена суспільства і приносити користь усім громадянам. Для України це особливо актуально, адже наша держава досі не переймається популяризацією самозабезпечувальної поведінки населення, спрямованої на підвищення власного добробуту власними зусиллями.

Є ще один дуже важливий для України напрям активної політики соціального включення — консолідація суспільства — наріжний камінь формування соціального капіталу. Соціальний капітал, на відміну від фізичного капіталу, який має кількісний вимір, та людського капіталу, що включає здібності та вміння людей, полягає у відносинах між людьми. У радянський період соціальна згуртованість забезпечувалася потужною ідеологічною пропагандою, обов'язковим працевлаштуванням всіх осіб у працездатному віці і зрівнялівкою в оплаті праці, жорстким регулюванням цін, безоплатними (для користувачів) послугами освіти та охорони здоров'я та іншими послугами, які фінансувалися з державного бюджету та суспільних фондів. Перехід до ринкової економіки супроводжувався погіршенням економічної ситуації і рівня життя більшості населення, зростанням бідності і нерівності. Навіть в умовах економічного зростання 2000—2008 рр. нерівність продовжувала поглиблюватися, оскільки найбільші зиски отримали найбагатші верстви населення. Нинішня фінансово-економічна криза яскраво продемонструвала слабкість соціальної політики і необхідність фундаментальних реформ в економіці та суспільстві.

Висновки та рекомендації для політики. Проголошений в Україні курс на розбудову соціально орієнтованої ринкової економіки об'єктивно зумовлює необхідність забезпечення сталого людського розвитку як головного завдання державної соціальної політики і критерію суспільного прогресу країни, найбільш могутнього чинника динамічного економічного зростання в сучасному світі. Ідеали людського розвитку і поступ у їх досягненні мають стати об'єднуючою національною ідеєю, на якій базуватиметься конкурентоспроможність України у глобальному світі. Першочерговим завданням є фактичне втілення стратегії людського розвитку, що передбачатиме інтеграцію демографічної політики, політики в галузі охорони здоров'я та освіти, політики зайнятості і доходів, соціального захисту, регіонального розвитку за активної участі всіх суб'єктів соціального діалогу та членів суспільства.

Зусилля щодо соціального залучення, забезпечення соціальної солідарності і досягнення інтеграції суспільства передбачають 3 етапи:

- визначення контингентів (чисельності і складу) соціально відторгнених;

- оцінку причин відторгнення та наявних перешкод до залучення;
- формування необхідних політичних та психологічних змін.

Соціальне залучення так чи інакше передбачає істотні трансформації пануючих в суспільстві моральних норм. Такі зміни переважно недосяжні упродовж життя одного покоління, оскільки моральні стереотипи людини вкрай важко піддаються змінам, і радше можна запобігти перенесенню соціальних упереджень попередніх поколінь на наступні, що зумовлює неминучість тривалості цього процесу.

Надзвичайно важливим є формування суспільної довіри, оскільки без цього неможливо розплутати складний клубок взаємних моральних обов'язків, які має контролювати демократичне суспільство. Стабільна система постійно відтворювальних взаємних зобов'язань влади і населення, влади і бізнесу, бізнесу і населення є фундаментом дій, необхідних для формування суспільної довіри.

Підбиваючи підсумки, варто згадати тезу Ч.Тейлора про те, що демократія є великою філософією інтеграції, оскільки означає не що інше, як владу народу, здійснювану самим народом і в його інтересах [13]. На відміну від попередніх – навіть найбільш демократичних – епох сьогодні категорія «народ» об'єднує усіх без винятку членів суспільства, що відкриває широкі перспективи найбільш інтегруючій політиці в історії людства.

Джерела

1. *Fukuda-Parr, Sakiko*. “Human Rights Based Approach to Development – Is it Rhetorical Repackaging or a New Paradigm?” HD Insights, HDR Networks, Issue 7, 2007.
2. *Balakrishnan, Radhika*. Why MES with Human Rights? Integrating Macro Economic Strategies with Human Rights, Marymount Manhattan College. – New York, 2005.
3. ‘Human Development Report: Human Rights and Human Development. – OUP. New York, UNDP, 2000.
4. Human Development Report: Millennium Development Goals: A Compact Among Nations to End Human Poverty. – OUP. New York, UNDP, 2003.
5. ‘Human Rights, Health and Poverty Reduction Strategies’, Health and Human Rights Publication Series, No. 5, WHO, 2005.
6. ‘Poverty Reduction and Human Rights. A Practice Note. – NY, UNDP, 2003.
7. ‘Human Rights, Health and Poverty Reduction Strategies’, Health and Human Rights Publication Series, No. 5, WHO, 2005.
8. *Тодаро М.П.* Экономическое развитие. – М., 1997. – С.151.
9. *Donald R. Lessard and John Williamson*/ Capital Flight: The problem and Policy Responses. – Washington, D.C.: Institute for International Economics, 1987.
10. *Partha Dasgupta, Debraj Ray*. Inequality as a determinant of malnutrition and unemployment policy//Economic Journal 97, 1987, March.
11. World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization. – International Labour Office. – 2008. – P. 24–25.
12. *Persson T., Tabellini G.* Is inequality harmful for growth? Theory and evidence//American Economic Review, 1994, №3, vol. 84, P. 600–621; *Alessina, A; Rodrik, D.* Distribution politics and economic growth//Quarterly Journal of Economics. – 1994, №2, vol. 109. – P. 465–490.
13. *Cathy Gaynor, Sadie Watson*, the PARC. Evaluating DFID’s policy on tackling social exclusion: baseline, framework and indicators / Department for International.

14. Толстих Н.В. Соціальне виключення в сучасній Україні: спроба оцінки//Український соціум. — 2003. — №1(2). — С.81–85.

15. Трошинський В., Петров О. Розробка моделі оцінювання державної соціальної політики на регіональному рівні//Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. — 2009. — №1. — С. 207–214.

16. *Combating poverty and social exclusion*, 2010 edition. A statistical portrait of the European Union 2010 / Statistical books. — Luxembourg: Eurostat, 2010.— 114 p.

17. Толстих Н.В. Соціальне виключення в сучасній Україні: спроба оцінки//Український соціум. — 2003. — №1(2). — С. 81–85.

18. Заславская Т.И., Громова Р.Г. Социальная стратификация в России//Путь в XXI век (стратегические проблемы и перспективы российской экономики), под ред. Д.С.Львова. — М.: Экономика, 1999.

19. Тейлор Ч. Демократичне відторгнення (і «ліки» від нього?) www.antropotok.archipelag.ru/text/a061.htm

Анотация. На сучасному цивілізаційному етапі вирішального значення набуває подолання нерівності, багатоманітні прояви якої стають дедалі більшим бар'єром на шляху людського розвитку. Створення рівних можливостей для формування людського потенціалу та його реалізації, соціальне залучення всіх верств населення в суспільне життя передусім шляхом працевлаштування, мають бути головною метою активної соціальної політики держави.

Аннотация. На современном цивилизационном этапе решающее значение приобретает преодоление неравенства, многообразные проявления которого становятся все большим барьером на пути человеческого развития. Создание равных возможностей для формирования человеческого потенциала и его реализации, социальное вовлечение всех слоев населения в общественную жизнь, прежде всего путем трудоустройства, должны быть главной целью активной социальной политики государства.

Summary. At the current civilization stage, acquires decisive importance of overcoming inequality varied manifestations of which are becoming more barrier to human development. Creating equal opportunities for human capital formation and its implementation, involving all social strata of the population in public life, primarily through employment, should be the main goal of active social policy.

Ключові слова: людський потенціал, людський розвиток, соціальне залучення, соціальне відторгнення, бідність, соціальна нерівність.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческое развитие, социальное вовлечение, социальное отторжение, бедность, социальное неравенство.

Key words: human potential, human development, social inclusion, social exclusion, poverty, social inequality.

Стаття надійшла до редакції журналу 04.10.2010 р.

УДК 332.135:378.1

*В.М. ЯНИШІВСЬКИЙ,
Рада по вивченню продуктивних сил
України НАН України*

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ

Постановка проблеми. В умовах переходу суспільства до інформаційної економіки вирішальним фактором розвитку виступають уже не природні, матеріально-речові ресурси, а інтелектуальний капітал. В інформаційній економіці виробництво і використання знань стає провідним чинником економічного розвитку та якості життя населення, а всі сектори економіки стають наукомісткими.

Формуючись на індивідуальному рівні, акумулюючись у суспільстві (регіоні) у вигляді інформаційних ресурсів, знань та функціонуючи в процесі інтерактивної взаємодії людей, інтелектуальний капітал справляє багатоплановий вплив на соціально-економічний розвиток і якість життя населення.

Отже, постає необхідність розробки і обґрунтування методологічних та методичних підходів до оцінки інтелектуального капіталу регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важлива роль у розробці теоретичних проблем інтелектуального капіталу належить таким відомим вченим, як Г. Беккер, Д. Белл, П. Дракер, Л. Едвінссон, І. Роос, М. Кастельс, Р. Райх, Т. Сакайя, Т. Стюарт, М. Мелоун, М. Армстронг, П. Пільцер, О. Тоффлер, Л. Туроу, С. Хантінгтон, Т. Шульц, Ф. Фукуяма, Л. Абалкін та ін. Значний вклад у розробку методологічних засад інтелектуального капіталу зробили українські вчені О.Ю. Амосов, В.К. Врублевський, В.М. Геєць, О.А. Грішнова, М.І. Долішний, А.М. Колот, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, П.М. Цибульов, А.А. Чухно. Теоретичні засади управління інтелектуальним капіталом досліджували О.Б. Бутнік-Сіверський, О.Л. Гапоненко, В. Гойло, В.С. Пономаренко та інші.

Дослідники інтелектуального капіталу пропонують різні підходи до його оцінки. Найбільш поширеними методами вартісної оцінки інтелектуального капіталу є ринковий, дохідний і витратний.

Ринковий підхід базується на співвідношенні ринкової та облікової вартості підприємства. На високотехнологічних підприємствах вартість інтелектуального капіталу може

перевищувати вартість матеріальних засобів виробництва разом із фінансовим капіталом у 5 і більше разів. Наприклад, корпорація Microsoft (ринкова капіталізація – сотні мільярдів доларів) має на балансі матеріальних фондів менше 4 млрд. доларів. В окремі періоди ринкова вартість цієї компанії перевищувала її офіційну облікову вартість у 30 разів. У сучасній економічній літературі широко застосовують коефіцієнт Тобіна – відношення ринкової вартості об'єкта до вартості його заміни (вартості матеріальних фондів). Якщо цей коефіцієнт < 1 , тобто об'єкт коштує дешевше, ніж його заміна, інвестувати в нього немає сенсу, вигідніше купити новий об'єкт [1, с. 200]. Перевищення ринкової вартості об'єкта над його обліковою вартістю можна вважати обсягом інтелектуального капіталу. Розрахований для підприємств коефіцієнт Тобіна є показником ефективності їх функціонування. Високотехнологічні підприємства характеризуються високим коефіцієнтом Тобіна. О.Б. Бутнік-Сіверський пропонує експертний (ринковий) метод оцінки вартості інтелектуального капіталу, що передбачає використання методу порівняльних продаж, тобто пряме порівняння оцінюваного об'єкта з іншим, аналогічним за якістю, призначенням і корисністю, який був проданий у даний період часу на аналогічному ринку [2, с. 22]. Інтелектуальні активи підприємства (патенти, ліцензії, торгові марки та інше) необхідно порівняти із аналогічними активами, які уже були наявні на ринку.

Дохідний підхід передбачає визначення доходів власника від використання інтелектуального капіталу, наприклад – плата за використання ліцензій, дохід від реалізації наукомісткої продукції тощо. В деяких випадках застосовують обчислення «невідчутної вартості» – надлишкового доходу від використання фізичного капіталу, що розглядається як вартість інтелектуального капіталу [3, с. 25–26]. М. Армстронг серед моделей обліку людських ресурсів (які також можна використати для оцінки інтелектуального капіталу) виділяє моделі цінності людських ресурсів, що поєднують моделі немонетарної поведінкової цінності з моделями монетарної економічної вартості [4, с. 291]. На основі доходів від співпраці із постійними клієнтами можна визначити вартість споживчого капіталу (як елементу інтелектуального капіталу) підприємства [5, с. 31]. У рамках дохідного підходу широко застосовують метод «роялті» для оцінки вартості прав на об'єкти інтелектуальної власності. Цей метод базується на практиці міжнародного досвіду продажу ліцензій [6, с. 282].

Витратний підхід базується на визначенні витрат на відтворення інтелектуального капіталу, до яких належать заробітна плата науковцям, поточні операційні витрати (утримання матеріальних фондів, укладання договорів), витрати на створення і просування бренду, придбання ліцензій [7, с. 296–299]. До витратних методів можна віднести і методи фінансового обліку, за допомогою яких можна розподілити і обчислити вартість інтелектуального капіталу за його складовими. Часто вартість нематеріальних активів підприємства визначають на основі даних бухгалтерської звітності. Світовий банк пропонує методику розрахунку людського капіталу, який ми розглядаємо як основну складову інтелектуального капіталу, на основі споживчих витрат населення, що забезпечують відтворення людського капіталу. Вважається, що річний знос людського капіталу становить 4%, тому його повна відновлювальна вартість формується за 25 років [8, с. 70].

Для оцінки у відносних показниках, як правило, використовують інтегральний індекс, що включає значну кількість показників, зважених за силою впливу. Часто таку оцінку проводять на основі системи стратегічних індикаторів, які показують процеси його використання та відтворення. Деякі дослідники при оцінці інтелектуального капіталу підприємства використовують матрицю, яка включає значну кількість показників (наприклад, рівень кваліфікації працівників, об'єкти інтелектуальної власності, власні наукові розробки, організаційна структура). Така матриця дає можливість виявити взаємодію людського та організаційного капіталів, здатність підприємства до інновацій

[9, с. 124–126]. Для визначення вартості інтелектуального капіталу підприємства проводять також анкетування із наступною обробкою відповідей на поставлені запитання та інтерпретацією результатів [10, с. 15].

Проте методичні підходи до оцінки інтелектуального капіталу на регіональному рівні досліджені недостатньо, процес осмислення категорії «інтелектуальний капітал» триває.

Формулювання цілей статті. Мета статті — удосконалення методичних підходів до оцінки інтелектуального капіталу регіону, обґрунтування методики розрахунку інтегрального показника інтелектуального капіталу регіону.

Виклад основного матеріалу. Методика дослідження інтелектуального капіталу має свою специфіку, зумовлену різними підходами до самої сутності цієї категорії.

Для оцінки інтелектуального капіталу на регіональному рівні в умовах України є складнощі, пов'язані із наявною статистичною базою і можливостями оцінки окремих компонентів інтелектуального капіталу регіону.

Для оцінки інтелектуального капіталу не можуть бути використані традиційні методи економічних оцінок, що базуються на принципах бухгалтерського обліку. Адже відповідно до них нематеріальні активи оцінюються за такою ж методикою, як і матеріальні. Тобто нематеріальні активи в процесі використання повинні поступово втрачати свою вартість і переносити її на кінцеву продукцію. Хоча, наприклад, у процесі використання торгових марок і брендів їх вартість часто не знижується (як при використанні матеріальних активів), а лише зростає. Виглядає необґрунтованим і поділ витрат, пов'язаних із формуванням інтелектуального капіталу, на інвестиції і поточні витрати. Так, витрати на тренінги чи навчання персоналу, як правило, розглядають як поточні витрати, але часто вони за своєю суттю є довгостроковими інвестиціями. Багато складових сукупного капіталу організацій взагалі не відображені в бухгалтерських балансах, наприклад — клієнтські зв'язки, кваліфікація персоналу.

Однією із суттєвих причин складності оцінки інтелектуального капіталу є те, що окремі його елементи не адитивні (адитивність — властивість величин, яка полягає в тому, що значення величини, яка відповідає цілому об'єкту, дорівнює сумі значень величин, що відповідають його частинам). Водночас у бухгалтерському обліку передбачається, що витрати повинні додаватися, і загальні витрати можна обчислити як їх суму.

Враховуючи наявну статистичну базу, вартісну оцінку інтелектуального капіталу регіону з урахуванням усіх його основних елементів провести складно. Тому оцінити інтелектуальний капітал регіону можна у відносних показниках.

Для інтегральної оцінки інтелектуального капіталу регіону необхідно, перш за все, визначити та обґрунтувати його структуру. Але немає єдиного підходу до цього. Зокрема, О.Б. Бутнік-Сіверський виділяє такі складові [2, с. 21–23]: людський капітал, куди входить і соціальний капітал (сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, умінь вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких і управлінських навичок); структурний капітал (технології, методи і процеси, які роблять можливою роботу підприємства); клієнтський (ринковий) капітал (нематеріальні активи, пов'язані з ринковими операціями). На наш погляд, виокремлення структурного і клієнтського капіталів як окремих складових є недоцільним, оскільки вони становлять органічну єдність, і її слід розглядати як один елемент інтелектуального капіталу. Саме такого підходу притримується А. Чухно, який поділяє інтелектуальний капітал на дві складові частини: людський та структурний капітали [7, с.275–276].

О.А. Грішнова розглядає інтелектуальний, людський та соціальний капітали як окремі самостійні поняття і вважає неправильною практику включення людського або соціального капіталу в інтелектуальний капітал [11, с.20]. Із такою позицією важко погодитись, адже без елементів, втілених у людському і соціальному капіталі, на нашу думку, поняття інтелектуального капіталу втрачає свою основну суть.

Е. Брукінг виділяє такі основні елементи інтелектуального капіталу: активи ринку, активи інтелектуальної власності, гуманітарні активи та інфраструктуру [12, с. 41–48]. М. Армстронг виділяє 3 складові інтелектуального капіталу: людський, соціальний та організаційний капітали. Людський капітал – сукупність знань, навичок, здоров'я людей. Соціальний капітал – знання, які передаються і розвиваються через взаємовідносини між людьми. Організаційний капітал – інституціоналізовані знання [4, с. 246–250]. На наш погляд, саме остання схема є найбільш оптимальною як щодо з'ясування суті інтелектуального капіталу, так і щодо його впливу на соціально-економічний розвиток і якість життя населення регіону. Тому у даному дослідженні використаємо саме такий підхід до структури інтелектуального капіталу.

На основі вивчення існуючих підходів до сутності і структури інтелектуального капіталу автором було запропоновано розгорнуту структуру інтелектуального капіталу регіону [13, с. 54–66].

Із врахуванням наявної статистичної бази та відповідно до визначеної структури сформовано систему показників для розрахунку інтегрального індексу інтелектуального капіталу регіону (рис. 1). Статистичні показники було відібрано після проведення відповідних досліджень шляхом встановлення сили їх взаємозв'язку.

Деякі складові інтелектуального капіталу складно оцінити через відсутність їх прямих вимірників. Серед складових людського капіталу – це культурно-психологічні якості; соціального капіталу – соціальні мережі і деякою мірою соціальне середовище. Для оцінки цих складових обрано показники, які принаймні опосередковано їх характеризують.

У розрахунках використовуються первинні показники інтенсивності розвитку відповідних процесів і явищ, а не їх абсолютної кількісної міри. Це дає змогу коректно порівнювати регіони за даними показниками і за інтегральними індексами.

Методика розрахунку інтегрального показника має забезпечувати об'єктивність і достовірність результатів, можливість виявлення взаємозв'язків між досліджуваними показниками, врахування реального впливу кожного первинного показника. При обробці показників важливим є врахування їхньої ваги в інтегральному показнику, тобто сили їх впливу на певний аспект об'єкта дослідження.

Найчастіше показники зважують за допомогою методів факторного аналізу, коефіцієнтів кореляції, експертних оцінок. Перевагою методу експертних оцінок є можливість використання емпіричного досвіду експертів, а недоліком – суб'єктивізм, що приводить до зміщення оцінки.

Як основа методики розрахунку інтегрального індексу інтелектуального капіталу регіонів застосована «Методика вимірювання людського розвитку регіонів України» [14], яку використовує Державний комітет статистики України. Основна відмінність методики, що використовується нами, полягає в тому, що для забезпечення аналізу динамічних рядів розрахованих показників вибирають фіксовані максимальне і мінімальне значення кожного первинного показника за усі роки.

Вагові коефіцієнти складових інтелектуального капіталу (табл. 1) визначені за методом експертних оцінок. До цього було залучено науковців, які працюють у сфері економіки праці і зайнятості, регіональної економіки, а також фахівців із органів державного управління.



* Показники-дестимулятори (решта – показники-стимулятори)

Рис. 1. Система показників для інтегральної оцінки інтелектуального капіталу регіону

Таблиця 1

Вагові коефіцієнти складових інтелектуального капіталу

Складава	Ваговий коефіцієнт	Сума рангів, присвоєних експертами
Людський капітал	0,462	11
Знання і здібності, навички	0,488	9
Здоров'я	0,207	22
Культурно-психологічні якості	0,164	28
Мобільність	0,141	31
Соціальний капітал	0,225	24
Соціальне середовище	0,381	15
Соціальні мережі	0,289	21
Доступ до систем зв'язку	0,330	18
Організаційний капітал	0,313	19
Інфраструктурний капітал	0,310	19
Інноваційний капітал	0,408	12
Капітал інтелектуальної власності	0,282	23

Опитано 9 експертів. Коефіцієнт конкордації (ступінь узгодженості думок експертів) – 0,618.

Результати розрахунку інтегрального індексу інтелектуального капіталу регіонів України за 2005 і 2008 роки (табл. 2) дають змогу оцінити сучасний рівень розвитку інтелектуального капіталу регіонів України, а також виявити його динаміку.

Таблиця 2

Індекс інтелектуального капіталу регіонів України, 2005, 2008 роки

	Індекси складових інтелектуального капіталу						Індекс інтелектуального капіталу	
	Людський капітал		Соціальний капітал		Організаційний капітал			
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
Україна	0,438	0,456	0,411	0,580	0,289	0,344	0,385	0,448
АР Крим	0,351	0,349	0,390	0,558	0,148	0,174	0,296	0,342
Вінницька	0,325	0,342	0,432	0,602	0,252	0,302	0,326	0,388
Волинська	0,309	0,329	0,526	0,742	0,069	0,085	0,283	0,346
Дніпропетровська	0,468	0,496	0,339	0,486	0,394	0,464	0,416	0,484
Донецька	0,413	0,458	0,357	0,510	0,388	0,462	0,393	0,471
Житомирська	0,278	0,289	0,482	0,665	0,087	0,106	0,264	0,317
Закарпатська	0,304	0,316	0,410	0,573	0,095	0,113	0,262	0,310
Запорізька	0,440	0,467	0,321	0,456	0,308	0,363	0,372	0,432
Івано-Франківська	0,304	0,327	0,482	0,658	0,169	0,205	0,302	0,363

Продовження таблиці 2

	Індекси складових інтелектуального капіталу						Індекс інтелектуального капіталу	
	Людський капітал		Соціальний капітал		Організаційний капітал			
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
Київська	0,294	0,306	0,449	0,629	0,159	0,194	0,287	0,344
Кіровоградська	0,276	0,278	0,424	0,601	0,184	0,217	0,280	0,332
Луганська	0,358	0,373	0,341	0,481	0,245	0,290	0,319	0,371
Львівська	0,384	0,401	0,453	0,633	0,252	0,303	0,358	0,423
Миколаївська	0,272	0,283	0,414	0,589	0,341	0,398	0,325	0,388
Одеська	0,324	0,337	0,365	0,516	0,275	0,325	0,318	0,374
Полтавська	0,410	0,427	0,425	0,594	0,270	0,322	0,370	0,431
Рівненська	0,351	0,365	0,462	0,655	0,101	0,122	0,298	0,354
Сумська	0,414	0,438	0,406	0,575	0,205	0,245	0,347	0,408
Тернопільська	0,363	0,372	0,523	0,723	0,209	0,251	0,351	0,413
Харківська	0,502	0,519	0,423	0,597	0,609	0,705	0,518	0,595
Херсонська	0,270	0,281	0,359	0,507	0,209	0,249	0,271	0,322
Хмельницька	0,331	0,344	0,447	0,630	0,063	0,081	0,273	0,326
Черкаська	0,340	0,354	0,425	0,596	0,147	0,176	0,299	0,353
Чернівецька	0,358	0,373	0,453	0,639	0,225	0,267	0,338	0,400
Чернігівська	0,313	0,325	0,420	0,594	0,118	0,143	0,276	0,329
м. Київ	0,751	0,761	0,480	0,671	0,923	0,941	0,744	0,797
м. Севастополь	0,416	0,463	0,398	0,563	0,250	0,296	0,360	0,433

Відповідно до розрахованого індексу інтелектуального капіталу регіони України можна поділити на 4 групи за рівнем розвитку інтелектуального капіталу:

- 1) високий – м. Київ;
- 2) середній – Харківська, Дніпропетровська, Донецька, Запорізька і Полтавська області, м. Севастополь;
- 3) нижчий середнього – Львівська, Тернопільська, Сумська, Чернівецька, Вінницька, Миколаївська, Одеська та Луганська області;
- 4) низький – Івано-Франківська, Рівненська, Черкаська, Київська, Волинська, Кіровоградська, Чернігівська, Хмельницька, Херсонська, Житомирська і Закарпатська області, АР Крим.

Беззаперечним лідером за рівнем розвитку інтелектуального капіталу є м. Київ, що зумовлено унікальною концентрацією в ньому економічного, науково-освітнього, культурного потенціалу України. Найвищі показники рівня розвитку інтелектуального капіталу після м. Києва – у східних регіонах і суміжній з ними Полтавській області, а також у м. Севастополь. Слід зазначити, що в цих регіонах високі показники 2-х складових: людського та організаційного капіталів. Саме ці регіони характеризуються найвищим рівнем економічного розвитку та потужним науковим комплексом, що і є основними чинниками їх високих позицій за рівнем розвитку інтелектуального капіталу.

До регіонів з низьким рівнем розвитку інтелектуального капіталу належать окремі західні, центральні і південні регіони, що переважно характеризуються невисоким рівнем економічного розвитку. Причинами цього, як правило, є проблеми соціально-економічного розвитку: низький рівень доходів населення; структура економіки із надто високою часткою традиційних секторів, що не відповідає вимогам постіндустріального суспільства; незбалансований розвиток усіх секторів економіки, домінування кількох галузей спеціалізації; гострі соціальні проблеми. Окремо слід виділити фактор великих міст: у всіх регіонах з низьким рівнем розвитку інтелектуального капіталу відсутні міста з людністю понад 500 тис. осіб, що є важливими центрами накопичення інтелектуального капіталу в інших регіонах.

За співвідношенням рівня розвитку складових інтелектуального капіталу можна виділити 7 груп регіонів:

- 1) високі показники усіх складових — м. Київ;
- 2) високі показники людського та організаційного капіталів, низькі показники соціального капіталу — Дніпропетровська, Донецька, Запорізька і Харківська області;
- 3) високі показники людського капіталу і нижчі середнього інші показники — Полтавська і Сумська області, м. Севастополь;
- 4) високі показники соціального капіталу і переважно низькі інші показники — Волинська, Житомирська, Івано-Франківська і Тернопільська області;
- 5) середні показники соціального капіталу і нижчі середнього або низькі інші показники — Київська, Львівська, Рівненська, Хмельницька і Чернівецька області;
- 6) усі показники переважно нижчі середнього — Вінницька, Луганська, Миколаївська, Одеська і Черкаська області, АР Крим;
- 7) усі показники переважно низькі — Закарпатська, Кіровоградська, Херсонська і Чернігівська області.

Особливості кожної з цих груп регіонів зумовлені соціально-економічними, історико-культурними, демографічними, науково-технологічними та іншими факторами.

Зіставлення значень індексу інтелектуального капіталу регіонів та показників соціально-економічного розвитку (наприклад, валового регіонального продукту в розрахунку на одну особу) дає змогу виявити їх значну взаємозалежність. Сильні регіональні диспропорції розвитку інтелектуального капіталу є причиною і водночас наслідком регіональних диспропорцій соціально-економічного розвитку. Більш високий рівень розвитку інтелектуального капіталу регіону робить його привабливішим для інвесторів. Це підтверджується тим, що невелика група регіонів з найвищими показниками інтелектуального капіталу притягують основну частину прямих іноземних інвестицій. А регіони з низьким розвитком інтелектуального капіталу перебувають під загрозою перетворення на периферію, позбавлену внутрішніх можливостей підвищення рівня соціально-економічного розвитку та якості життя населення.

Висновки. Розрахунок інтегрального індексу інтелектуального капіталу виявив певні закономірності у регіональних відмінностях рівня розвитку інтелектуального капіталу.

Подальші наукові дослідження можуть бути спрямовані на виявлення сили впливу окремих складових інтелектуального капіталу (людського, соціального та організаційного капіталів, а також їх складових) на якість життя населення регіону. На цій основі можна обґрунтовувати шляхи удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу регіону в контексті підвищення якості життя населення.

Джерела

1. *Україна у вимірі економіки знань* / За ред. акад. НАН України В.М. Геєця. — К: «Основа», 2006. — 592 с.
2. *Бутнік-Сіверський О.Б.* Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект // Інтелектуальний капітал. — 2002. — № 1. — С. 16–27.
3. *Van den Berg H.* Models of Intellectual Capital Valuation : A Comparative Evaluation / H. Van den Berg // Working papers Queen's University Kingston, 2003.
4. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами / Н.В. Гринберг (пер. с англ.). — М.: ИНФРА-М, 2002. — 327 с.
5. *Уманців Г.* Проблеми ідентифікації, оцінки та обліку інтелектуального капіталу підприємства // Інтелектуальна власність. — 2007. — № 3. — С. 29–33.
6. *Крайнев П.П.* Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю. — К.: Концерн “Видавничий дім “Ін Юре”, 2004. — 448 с.
7. *Чухно А.А.* Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика. — К: Логос, 2003. — 631 с.
8. *Антонюк В.П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2007. — 348 с.
9. *Стюарт Томас А.* Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / В.А. Ноздрин (пер.). — М.: Поколение, 2007. — 366 с.
10. *Зайківський О., Комаров В.* Ідентифікація нематеріальних активів — базис їх бухгалтерського обліку // Інтелектуальна власність. — 2008. — № 5. — С. 13–19.
11. *Гришнова О.А.* Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 3. — С. 19–23.
12. *Брукинг Э.* Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ., под ред. Л. Н. Ковачин. — Питер, 2001. — 228 с.
13. *Янишівський В.М.* Сутність і складові інтелектуального капіталу в контексті впливу на соціально-економічний розвиток та якість життя населення регіону / В.М. Янишівський // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник НАН України і Міністерства праці та соціальної політики України. — К., 2009. — Вип. 21–22. — С. 52–69.
14. *Методика вимірювання людського розвитку регіонів України* [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. Офіційний веб-портал. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Анотація. Систематизовано методичні підходи до оцінки інтелектуального капіталу. Запропоновано методику інтегральної оцінки інтелектуального капіталу регіону, систему статистичних показників, на основі яких розраховується інтегральний індекс інтелектуального капіталу регіону.

Аннотация. Систематизированы методические подходы к оценке интеллектуального капитала. Предложены методика интегральной оценки интеллектуального капитала региона, система статистических показателей, на основе которых рассчитывается интегральный индекс интеллектуального капитала региона.

Summary. Methodical approaches to estimation of intellectual capital are systematized. The own method of his estimation, which is based on computation of integral index, is developed and grounded.

The unfolded structure of intellectual capital is offered. The system of statistical indexes on the basis of which the integral index of intellectual capital of region settles accounts is offered. The

weighing coefficients of constituents of intellectual capital for computation of integral index are definite. The integral index of intellectual capital of regions of Ukraine for 2008 and 2005 years is calculated, that enables to estimate the modern level of development of intellectual capital of regions of Ukraine and expose his dynamics.

The groupment of regions of Ukraine after the level of development of intellectual capital is conducted. It is exposed, that Kyiv is an implicit leader after the level of development of intellectual capital. The greatest indexes of level of development of intellectual capital after Kiev are in east regions.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, людський капітал, соціальний капітал, регіон, інтегральний індекс.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, человеческий капитал, социальный капитал, регион, интегральный индекс.

Keywords: intellectual capital, human capital, social capital, region, integral index.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.01.2010 р.

УДК 316.444

В.М.НОВІКОВ,
*доктор економічних наук, професор,
завідувач відділу Інституту демографії та соціальних
досліджень ім. М.В.Птухи НАН України*

ОСВІТА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ І СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Актуальність теми дослідження. Сучасна освіта — це потужний механізм соціальної інтеграції, вирівнювання стартових можливостей громадян. При різкому майновому та соціальному розмежуванні українського суспільства освіта є одним із небагатьох соціальних інститутів, які первісно забезпечують молодому поколінню активну участь у ринковій економіці на рівних правах.

Проблема професійної і соціальної самореалізації зазвичай розглядається опосередковано через питання працевлаштування як фактор збалансування окремих сегментів ринку праці, тобто як суто економічна проблема безвідносно до інноваційного характеру суспільного відтворення. У контексті досягнення продуктивної зайнятості освіті відводиться допоміжна роль. Однак на сучасну освіту покладається дві функції: по-перше, фундамент економіки постіндустріального, інформаційного суспільства, що засновується на знаннях; по-друге, освіта сьогодні — важливий засіб і ресурс становлення креативної особистості, яка матиме необхідні знання, навички і компетентності для інтеграції в інформаційне суспільство на різних рівнях і здатна навчатися впродовж життя.

Ставлення до освіти як до галузі, що забезпечує технологічний розвиток і виконує роль соціального ліфта, вимагає серйозних реформаційних кроків до оновлення змісту загального і професійного навчання, механізму функціонування освітніх закладів.

Мета статті полягає в обґрунтуванні напрямів і конкретних заходів, що забезпечують перехід від розробки коротко- і середньострокових програм розвитку освіти до довгострокової моделі освіти, яка дає можливість підвищити адаптивність громадян до змін, навчити їх специфічним компетенціям пошуку, оцінки та впровадження інноваційних технологій. Формування у молодих людей культури пошуку й оновлення знань, практико-орієнтованих навиків сприяє їх професійному зростанню і соціальній самореалізації.

Інституціоналізація цих цільових настанов повинна реалізовуватися через удосконалення освітянських технологій, підвищення змістовності освіти, її організаційної і економічної модернізації. Висування зазначених питань на передній план для країни, що претендує на висхідний економічний тренд, — одне з нагальних завдань даної роботи.

Виклад основного матеріалу. Інвестиції в освітянську галузь мають забезпечувати розвиток освіти глобального інноваційного укладу, яка виключає небезпечні для соціальної стабільності зони нерівності на ринку праці.

Для сучасної України гострота проблем освіти не викликає сумніву, підтвердженням чого є інформація Держкомстату і результати міжнародного моніторингу. Перше, на що потрібно звернути увагу, це питома вага освітянського виду діяльності у створенні ВВП порівняно з іншими видами діяльності. В Україні протягом 2001–2007 років частка освіти у створенні ВВП зростає з 4,2% до 5,0% і перевищує частку цілого ряду галузей виробництва. У цілому за цей період темпи зростання валової доданої вартості, обсяг якої припадає на освіту, перевищують такі показники валової доданої вартості, що створена за рахунок усіх видів економічної діяльності (5,06 і 4,1% відповідно).

Наведені цифри свідчать про позитивну тенденцію зростання ролі інтелектуальної праці в українській економіці. Однак водночас вони демонструють 6-кратне відставання за цим показником від розвинутих країн.

На шляху переходу до постіндустріального суспільства Україна не може вирішувати економічні проблеми за рахунок простого нарощування чисельності зайнятих. Дедалі більшого значення набуватимуть якісні характеристики людського капіталу – кваліфікація, здатність до отримання знань упродовж життя, стан здоров'я, культури, психологічної готовності до прийняття рішень, дій у нестандартних ситуаціях, творчого та ініціативного підходу до справи. Практика розвинутих країн показує, що навіть в умовах високотехнологічних виробничих процесів людина залишається головним фактором виробництва, і має бути ставлення до працівника як до особистості.

Інноваційний характер освіти стає важливим інструментом впливу як на молоде покоління, так і на людей середнього і старшого віку. Його роль у соціалізації працездатних груп населення визначається вимогою сучасного життя до відкритості й розвитку освітньої системи. Закритість освіти, обмеження її традиційним змістом освітянських методів навчання й організації навчального процесу дає можливість тільки виживати, але не розвиватися. Стагнація освітньої системи перешкоджає досягненню успіху й залишає незаможні верстви населення на нижчих рівнях соціальної стратифікації.

Аналізуючи стан освіти в Україні, необхідно звернути увагу на результати соціологічних досліджень, які свідчать, що різні ланки освітньої системи перестають виконувати функції «соціальних ліфтів», в окремих сферах навіть втрачають статус захисного інституту, який сприяє соціальній рівності. Є всі підстави вважати, що сучасна українська середня освіта за своїми стандартами значно відстає від зарубіжної. Моніторинг за міжнародною програмою оцінки освітянських досягнень учнів PISA (Programme for International Student Assessment), який здійснювався в 32 країнах світу, виявив низький рівень функціональної грамотності учнів країн СНД. Результати моніторингового дослідження стосуються й української середньої школи, оскільки підходи до навчання подібні з країнами, що обстежувалися. Дослідження освітянських досягнень учнів проводилося по трьох основних напрямках: «грамотність читання», «математична грамотність» та «природничо-наукова грамотність». Особлива увага надавалась оцінці оволодіння учнями загальноучбовими й інтелектуальними вміннями.

За результатами дослідження, учні Росії і Латвії по вищезазначених напрямках розподілилися на 26–29 місцях серед 32 країн [1].

Результати дослідження показують, що в системі загальної освіти сформувалися негативні, з погляду професійної і соціальної мобільності, явища й тенденції. Їх причини різні, проте вони є наслідком невисокої якості освіти. У контексті професійного

зростання молоді проблема ефективності освіти набуває важливого виміру — наявності та якості зв'язків між окремими ланками освітньої системи, що передбачає змістовну й організаційну спадкоємність між рівнями і ступенями навчання.

Ефективним засобом вирівнювання стартових можливостей дітей вважається дошкільна освіта. Рядом досліджень встановлено, що діти, які не відвідують дитячі дошкільні установи, важко освоюють шкільну програму й поступаються в успішності більш підготовленим учням [2, с. 139].

В Україні проблема дошкільної освіти останніми роками загострилась і поки не набула пріоритетності в освітній політиці держави. Мережа дошкільних закладів протягом 1990—2008 років скоротилася на 37,1% при зменшенні в них місць на 49,2%. Рівень охоплення дітей залишається недостатнім, особливо в сільській місцевості, де він становить 33% і є нижчим за рівень 1990 року — 43%. У міських поселеннях охоплення дітей дошкільними закладами в 2008 році дещо перевищувало рівень 1990 року і становило 69% проти 64% [3].

Чистий показник охоплення освітою в дошкільних закладах дітей різних вікових груп (чисельність вихованців певного віку в % до чисельності населення відповідного віку) залишається в цілому по Україні на 13,4% нижче рівня 1990 року, в тому числі в містах — на 7,5%, у сільській місцевості — на 28,9% [3, с. 14].

Із кожним роком проблема дефіциту місць у дошкільних навчальних закладах стає все відчутнішою. Вона штучно вирішується збільшенням кількості груп на базі функціонуючих закладів, що призводить до перевантаження проектної потужності дошкільних закладів.

Результати дослідження свідчать, що тенденція до щільності дошкільних закладів посилюється. Так, щільність місць у них протягом 2007—2008 років підвищилася на 6,9%, тоді як мережа цих закладів зросла на 2,9%. Фактично показник щільності дитячих навчальних закладів підвищився на 3,9% за один рік. Детальніший аналіз свідчить, що перевантаження відбулося за рахунок групи закладів, у яких на 100 місць припадає найбільша кількість дітей (131—160 осіб). Тут показник перевантаження підвищився на 7,6% [3, с. 40]. До того ж виховання ускладнюється застарілою матеріально-технічною базою дошкільних закладів, яка потребує оновлення.

За цих умов державна політика у сфері дошкільної освіти має сформулювати реалістичні завдання, орієнтовані на позитивний результат у межах завдань шкільної реформи. Головні цілі реформування освітньої системи — підвищення якості, доступність, ефективність навчання — безумовно зберігають своє стратегічне значення. Проте вони мають бути конкретизовані відповідно до стану освіти й сучасного етапу розвитку економіки країни.

Ключовим завданням є подолання бар'єрів на шляху доступності населення до дошкільних навчальних закладів. Одним із факторів, що обмежує доступність до дитячих садків, особливо до тих, де створені гарні умови для виховання дітей, є платність перебування в дошкільних закладах. Найбільшою мірою нерівність доступу до дитячих садків залежить від типу поселення.

За даними Світового банку, для 16,6% дітей, які не відвідують дошкільні заклади, основною причиною є нестача коштів на оплату послуг закладу у їхніх батьків. Інші причини: неприйнятність годин роботи закладу, відсутність вільних місць або його віддаленість від місця проживання мають другорядне значення. Проблема недоступності для сімей послуг дошкільного закладу більш актуальна для невеликих населених пунктів, де проживає сім'я. Якщо у великому місті лише 4,3% усіх дошкільнят не відвідують дитячі садки

через зазначені причини, в малому місті – 7,9%, то в сільській місцевості більше третини таких дітей. Таким чином, на передній план висувається проблема доступності дитячих дошкільних закладів для сільських сімей [2, с. 137]. Нерівність доступу до дошкільної освіти залежно від типу поселення є лише частиною проблеми малодоступності для соціально вразливих, малозабезпечених і навіть середньо забезпечених верств населення.

Дослідження показують, що більшість дошкільних закладів незадовільно оснащені сучасним дидактичним обладнанням, відчувають дефіцит у кваліфікованих педагогах, внаслідок чого вони не забезпечують зростаючий попит батьків на якісне виховання дітей. Гострота проблеми зменшується розвитком мережі приватних дошкільних закладів, послуги яких доступні лише середньо- і високодохідним домогосподарствам, які переважно мешкають у мегаполісах і великих містах. Такий стан консервує соціальну нерівність, сприяє маргіналізації дітей із бідних сімей.

Важливим завданням у справі доступності дошкільних закладів є модернізація існуючого механізму відшкодування батьками вартості перебування дітей у дитячих закладах. Нині відповідно до нормативних документів батьки вносять плату за харчування дітей у державному і комунальному дошкільному навчальному закладі в розмірі, що не перевищує 50% (у міській місцевості) та 30% (у сільській місцевості) від вартості харчування на день. Для батьків, які мають 3-х і більше дітей, плата за харчування становить 25% [2, с. 137].

Таким чином, плата за перебування дітей у дошкільному закладі адаптована, по-перше, до механізму соціальної підтримки багатодітних сімей, по-друге, до нівелювання ціннових відмінностей на ринку продовольчої продукції між містами і сільською місцевістю. Механізм відшкодування батьками витрат за перебування дітей у дошкільному закладі виконує соціальну функцію, яка пов'язана з диференціацією відшкодування вартості харчування та індиферентна до співвідношення динаміки цін на продовольчі продукти й доходів населення. Впродовж останніх дев'яти років ціни на харчування випереджали заробітну плату в 2,5 разу [4, с. 73]. За цих умов необхідно запроваджувати компенсуючі механізми відшкодування вартості харчування, які дають можливість нейтралізувати негативний вплив цін на доходи населення, або на погіршення якості харчування в разі неспроможності батьків відшкодувати підвищену вартість продуктів.

Враховуючи особливу значущість дошкільної освіти й проблемну ситуацію з її якістю і доступністю, можливо, доцільно на законодавчому рівні прийняти рішення про її обов'язковість. Такий крок створить умови для реалізації комплексу заходів, спрямованих на забезпечення доступності якісної дошкільної освіти. Він включатиме відповідальність посадових осіб і батьків за дошкільну освіту дітей. Гарантія загальної доступності дошкільних навчальних закладів має підкріплюватися фінансовими механізмами, що спрямовані на розширення дошкільної мережі, підвищення ефективності їх діяльності, бюджетну підтримку батьків для оплати послуг як державних, так і комерційних дошкільних закладів.

Наступна ланка освіти – середня школа, з суб'єктивних й об'єктивних причин також, як і дошкільна освіта, не відповідає вимогам сучасного навчання.

В умовах реформи цільові настанови загальноосвітньої школи повинні підкріплюватися новими освітніми технологіями. Зміна технологій в освіті відіграє ключову роль в отриманні надійних результатів. В інформаційному суспільстві технології управління знаннями, індивідуалізації освіти й розвитку окремих навиків і здібностей набувають все більшого поширення та формують нову культуру мислення, яка приходить на зміну освітній ідеології XX століття. Зміст нових технологій полягає у формуванні креативних компетентностей, які до останнього часу розглядались як елітарні, а також у

масовій готовності молоді до постійної освіти. Головною відмінністю нової моделі освіти стає індивідуальний характер навчання, що підвищує потенційну мобільність учнів за рахунок вибору ними курсу й програм і на рівні формальної освіти, і в додатковій освіті. Сьогодні в Україні навчальних закладів, що забезпечують таке важливе культурне зрушення, одиниці, і розташовані вони у великих містах.

Перехід до інноваційних форм навчання, зокрема із застосуванням персоналізованих освітянських технологій, дозволяють собі країни, в яких ВВП на душу населення понад 15–20 тис. дол. США. Дана ознака відповідає рівню суспільних витрат на освіту таких країн, як США, Франція, Бельгія, Швейцарія, Скандинавські країни та ряд країн Азії.

В Україні економічний потенціал (ВВП на душу населення значно менше 15-ти тис. дол.) не дає змоги поки що підняти рівень фінансування освіти й розширити масштаби її інноваційності до рівня багатих країн. Проте потрібна серйозна модернізація навчання в середніх класах, де, як свідчать міжнародні порівняльні дослідження, спостерігається проблемна ситуація з навчанням.

Перетворення в середній освіті спрямовані на повну реалізацію потенціалу учнів, не досягають своїх цілей. Одна з основних причин низької ефективності шкільної реформи полягає у формальному підході до організації загального освітянського процесу, що здійснюється в Україні відповідно до Болонського процесу. За європейськими стандартами впроваджена 11-річна профільна середня школа. Профільна освіта вже розпочинається на нижньому (1–4 класи базової освіти) та середньому (5–9 класи базової освіти) ступені з орієнтацією кожного учня після закінчення 9-го класу на майбутню професію. Після завершення основної (базової) середньої освіти, загальну освіту в старшій школі продовжують здобувати дві третини учнів, для яких актуальним є запровадження профільного навчання. У зв'язку з цим важливою частиною нової моделі середньої освіти стає виокремлення специфічних методів і підходів до навчання на різних ступенях базової освіти. Отже, кожна ступінь розглядається як уособлена. Фактично, на думку фахівців, при трансформації 10-річної радянської трудової школи у 11-річну школу європейського типу не було створено організаційної структури європейської школи, де початкова (6–10-річні діти), основна (10–15-річні) і старша (15–17(18)-річні) – це не різні ступені однієї школи, як тепер в Україні, а окремі заклади. Такий розподіл є доцільним, враховуючи вікові особливості, учбові цілі та умови організації навчального процесу [5, с. 5–6].

Позитивним для профільної школи є акцент на взаємозв'язок між якістю й доступністю освіти, що розширює можливості професійної мобільності молоді. Здійснення програми профільної школи таким чином, щоб вона стала активним соціальним інструментом на рівні професійної підготовки учнів, потребує додаткових кадрових і матеріальних ресурсів. На думку фахівців, профілізація середньої школи вимагатиме подвійного збільшення фінансування. Підтримувати достойний рівень результатів навчання при високому ступені рівності освіти доступно країнам із високим інвестиційним потенціалом. Так, успіхи учнів Республіки Корея (Південна Корея) пояснюються багатократним збільшенням інвестицій у шкільну освіту [6, с. 197, 202]. Не випадково, що корейські учні середньої школи активно поповнюють контингент вищої школи. За кількістю випускників у ВНЗ ця країна посідає третє місце в світі. Аналогічна ситуація спостерігається й у Фінляндії. Майже 65% фінських учнів продовжують освіту в університетах або політехнічних інститутах. В Україні в університети теж вступають 65% випускників шкіл. Проте рівень їхньої підготовки не забезпечує потреби ринкової економіки.

Україна сьогодні не має достатніх ресурсів для реалізації комплексу заходів, спрямованих на забезпечення якості профільної освіти для всіх сімей. Враховуючи важливість розвитку профільної освіти, необхідно поступово й послідовно рухатися до поставлених

завдань, запроваджуючи нові й нестандартні організаційні та економічні інструменти. Зокрема, доцільно використовувати можливості, які дає кооперація зусиль шкільних закладів.

Практичним кроком у даному напрямі може бути об'єднання шкіл у ресурсні центри, територіальні об'єднання або освітянські округи. Фінансування нових структурних об'єднань складатиметься з коштів державного бюджету, місцевих бюджетів, корпоративних та інших джерел. Необхідною умовою функціонування об'єднань шкільних закладів є перехід навчальних закладів із бюджетного статусу в автономний заклад, що дає школам широку економічну самостійність.

До інструментів, що забезпечують взаємозв'язок між успішністю навчання й соціальними факторами, слід віднести нормативно-подушове фінансування. Такий інституціональний механізм поєднує фінансування зі справедливим розподілом ресурсів, дає можливість підвищити ефективність використання коштів освітніх закладів. Нині на подушове фінансування освіти перейшли всі країни Східної Європи. В Україні перехід на нормативно-подушове фінансування стримується відсутністю необхідної законодавчої бази, прийнятних методик розрахунку нормативів за рівнем освіти, типом і видами освітніх закладів.

Значною мірою професійна і соціальна мобільність у свідомості населення пов'язані з вищою освітою. Можна з високою ймовірністю стверджувати, що громадянам України властиве стійке переконання в соціальній цінності професійної підготовки у ВНЗ. Понад те, останнім часом вища освіта сприймається як норма якості життя. Сьогодні 70% випускників шкіл і 80% – системи середньої професійної освіти налаштовані на здобуття вищої освіти. Тому не випадково, що в 2009 році у вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації прийнято 463,9 тис. осіб, тоді як випуск учнів середньої школи становив у цьому році 391,3 тис. [7, с. 17; 8, с. 8].

Україна за темпами охоплення населення вищою освітою й кількістю осіб, що навчаються у вищих навчальних закладах, посідає досить високе місце в світі. З 1990/91 року в розрахунку на 10 тис. населення у ВНЗ III–IV рівня чисельність студентів зросла більше ніж у 3 рази і становить 511 осіб. Професійну освіту здобуває приблизно 60% населення відповідного віку. У країнах Організації співробітництва і розвитку цей показник становить 25,1% [9, с. 20]. Загальна тенденція попиту на вищу освіту дає підстави сподіватись, що й у майбутньому Україна залишиться країною з високим рівнем освіченості населення. Мотивація населення до здобуття вищої освіти має бути забезпечена відповідними соціальними заходами на державному і корпоративному рівнях.

Річ у тому, що Україна, як і більшість країн світу, на початку XXI століття зіткнулася з проблемою неспроможності забезпечити з бюджету зростаючі витрати на освіту. За цих умов вищі навчальні заклади почали переходити до платного навчання, яке, в свою чергу, поставило на порядок денний проблему надання освітянських кредитів і перспективу розвитку даного виду споживчого кредитування населення в Україні. За державного регулювання освітянські кредити дадуть можливість сконцентрувати увагу на державному фінансуванні освіти й спрямувати дефіцитні бюджетні ресурси на пріоритетні напрями розвитку навчального процесу, а також перейти на гнучкі форми змішаного фінансування професійної освіти.

Міжнародний досвід має як позитивні, так і негативні наслідки запровадження програм студентського кредитування. У зарубіжних країнах інтерес до них виник у зв'язку з розширенням вищої освіти, загостренням бюджетних проблем і бажанням дотримуватися принципу рівності освітніх послуг. Відповідно до цього й розглядався вплив механізмів кредитування на підготовку студентів та їх мобільність на ринку праці.

Нині більшість країн, особливо в Європі, пропонують фінансову допомогу у вигляді грантів і позичок, проте відбулось очевидне зрушення в бік більшого використання останніх. Беручи до уваги цей факт, Всесвітній банк ще в 1994 році рекомендував як прийнятну форму студентської фінансової допомоги студентські позички, що гарантовані державою, а не гранти [10, с. 50]. При обґрунтуванні доцільності кредитної допомоги експерти виходили з доходів студентів, що навчаються, рівень яких дає змогу відшкодувати позичку. Пропозиції Всесвітнього банку є актуальними й для умов України. Однак масштаби й можливості кредитування населення поки не знайшли відповідного обґрунтування в наукових дослідженнях.

Застосування моделі позичок для фінансової підтримки студентів передбачає здійснення аналізу попиту населення на освітні послуги. В основу розрахунків покладено закон Енгеля. При побудові кривої попиту Енгеля, як правило, припускається лінійна залежність витрат населення на споживчі товари й послуги від одного фактора і не враховується рівень диференціації домогосподарств за доходами. На відміну від підходу Енгеля, який використовує один фактор (грошовий дохід), при побудові функції попиту в даній роботі використано додаткові регресори (коефіцієнти Джині та Аتكінсона), що дало можливість оцінити вплив рівнів диференціації домогосподарств за доходами на зміну платоспроможного попиту.

У відділі соціальної інфраструктури Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України для цього розроблена модель двофакторної логарифмічної регресії, за якою оцінюється динаміка попиту населення залежно від рівня доходів домогосподарств і показників соціальної нерівності (диференціації):

$$\overline{\ln y} = a_0 + a_1 \ln x_1 + a_2 \ln x_2, \text{ де}$$

$\overline{\ln y}$ – попит населення на освіту,
 $\ln x_1$ – логарифм доходів домогосподарств,
 $\ln x_2$ – логарифм індексів нерівності (індекс Аتكінсона).

Зазначене рівняння є функцією попиту на послуги освіти залежно від вищеназваних двох факторів. Двофакторна функція являє собою параболічну криву (крива Енгеля), де коефіцієнти еластичності a_1 і a_2 показують відносну зміну попиту на послуги закладів освіти при зміні рівнів доходу і показників матеріальної диференціації домогосподарств на один відсоток.

Перший змінний фактор характеризується рівнем грошових доходів домогосподарств, другий – індексами нерівності (диференціації) Джині й Аتكінсона. Індекс Джині дає уявлення про динаміку попиту в цілому по всій сукупності домогосподарств. Індекс Аتكінсона залежно від значення його параметра, величина якого змінюється з 0,25 до 4, оцінює платоспроможний попит на послуги закладів освіти залежно від диференціації домогосподарств за доходами. Найменший параметр $A(0,25)$ властивий найбільш забезпеченим групам домогосподарств, найбільший $A(4)$ – малозабезпеченим. Моделювання платоспроможного попиту населення здійснювалося за двома варіантами:

а) пофакторно за рівнянням Енгеля для виявлення соціальної мобільності домогосподарств безвідносно до рівної динаміки їх доходів; б) з урахуванням розміру доходів домогосподарств по роках.

Результати розрахунків параметрів рівнянь подано у нижченаведеній таблиці.

Таблиця 1

Параметри двофакторної моделі платоспроможного попиту домогосподарств на освітанські послуги

Індекси диференціації (нерівності), що використані при розрахунках	a_1	a_2	a_3	R^2
Джині	-2,227	0,659	0,106	0,907
Аткінсона з параметрами: A(0,25)	-2,214	0,655	0,031	0,907
A(0,5)	-2,215	0,660	0,055	0,907
A(1)	-2,278	0,670	0,113	0,908
A(1,5)	-2,278	0,684	0,188	0,908
A(2)	-2,348	0,700	0,285	0,909
A(3)	-2,551	0,738	0,504	0,911
A(4)	-2,697	0,754	0,612	0,912

Аналіз даних, наведених у таблиці 1, показує, що в цілому в Україні платоспроможний попит населення на освітанські послуги перебуває переважно під впливом збільшення доходів домогосподарств. При зростанні розміру їх грошових доходів на 1% витрати на освітанські послуги підвищуються не більше, ніж на 0,6%. При цьому вплив фактора матеріальної диференціації мінімальний. Його величина загалом по Україні становить лише 0,1%.

Подальший аналіз свідчить, що загальна тенденція зростання платоспроможного попиту на освіту по-різному проявляє себе в різних типах домогосподарств. При збільшенні матеріальної диференціації інтенсивніше зростають витрати на освіту в найменш забезпечених домогосподарствах. Це пояснюється тим, що у малозабезпечених домогосподарствах депривація за потребами на освіту компенсується перерозподілом витрат сімейного бюджету і обмеженням, внаслідок цього, платоспроможного попиту на харчування, охорону здоров'я, відпочинок, дозвілля. Отже, розвивається суперечлива тенденція: при переході від заможних домогосподарств до бідних попит на платні послуги зростає. Так, при збільшенні параметра індексу Аткінсона від 0,25 до 4 еластичність попиту на освіту за рівнем доходу (a_1) підвищилася на 15,1%, за рівнем диференціації (a_2) – у 19,7 разу. Зіставлення цих двох тенденцій – свідчення високої мотивації населення до професійної і соціальної мобільності за рахунок освіти. Бідні домогосподарства намагаються здобути освіту за рахунок зменшення витрат на споживчі потреби, одяг, відпочинок.

При побудові функції платоспроможного попиту домогосподарств по роках (2004–2007 рр.) залежно від рівня доходу домогосподарств або від рівня матеріальної диференціації виявлено, що в цілому по Україні попит на послуги освіти зростає при підвищенні грошових доходів, тоді як вплив на нього індексу нерівності домогосподарств зменшується.

Так, за зазначений період еластичність попиту підвищилася в 1,75 разу. Його динаміка по економічних групах домогосподарств показує, що платоспроможний попит підвищився за рахунок найбільш заможних верств населення. Вони протягом чотирьох років демонстрували зростаючий попит, тоді як малозабезпечені верстви показували зменшення витрат на освіту. Так, у двох останніх групах бідних домогосподарств попит зменшився в 2007 році на 48,4 і 36,1% відповідно. Це доводить, що бідні домогосподарства потребують найбільшої уваги з боку банків і особливих механізмів кредитування освітніх послуг.

Аналіз впливу диференціації на попит населення на платні освітянські послуги свідчить, що в 2004, 2005 і 2006 роках зростання диференціації домогосподарств зменшувало попит населення. У 2007 році показник еластичності витрат на освіту змінив від'ємний знак (-) на позитивний (+). У найбільш благополучних домогосподарствах попит на послуги освіти став практично нейтральним до показників диференціації. У малозабезпечених домогосподарствах навпаки — еластичність витрат на освіту під впливом диференціації залишається досить високою, хоча й показує регресивну динаміку.

Вивчення залежності платоспроможного попиту від соціальної диференціації дає можливість з високою ймовірністю говорити, що у малозабезпечених верствах населення мотивація до соціальної мобільності перевищує їх економічний потенціал, здатний її реалізувати. У бідних домогосподарствах попит на освіту в 2007 році становив 0,5–0,6% на 1% зростання показника диференціації.

Висновки. Серед напрямів, які є критичними для підвищення професійної і соціальної мобільності молоді, можна виділити такі.

Сучасну освіту необхідно розглядати як діяльність креативну, пов'язану з інтелектуально-творчим розвитком учнів, зі збільшенням їх внеску в людський потенціал суспільства. Для цього потрібно забезпечити єдиний підхід до навчання, заснований на ключових компетентностях, на технологічній взаємопов'язаності різних ланок системи освіти. Успішність виконання цього завдання залежить від залучення основних суб'єктів освітянського процесу до постановки цілей подальшого розвитку освіти, розробки стратегії і тактики, оцінки результатів.

В умовах постіндустріального інформаційного суспільства, заснованого на знаннях, необхідно забезпечити проголошений освітянською реформою принцип рівного доступу до якісної освіти. Першочерговим кроком у цьому напрямі можна вважати законодавче проголошення обов'язковості дошкільної освіти з внесенням поправок у Закон України «Про дошкільну освіту», посилення ролі державних і місцевих органів в оплаті послуг дитячих садків, прискорення переходу до профільного навчання в старшій школі, введення і модернізацію фінансового механізму середньої освіти на основі впровадження нормативно-подушового методу фінансування. Розширення доступності вищої професійної освіти має здійснюватися за рахунок освітянських, у тому числі безвідсоткових, кредитів і грантів. Надання банківської і державної підтримки має залежати від ряду факторів, основним з яких повинен стати рівень матеріальної забезпеченості студентів.

Найбільшої підтримки потребують студенти із малозабезпечених домогосподарств. Для них необхідно застосовувати заощадливі механізми кредитування.

Джерела

1. Ковалева Г.С., Красновский Э.А., Краснокутская Л.П., Красноярская К.А. Результаты международного сравнительного исследования в России // Народное образование. — 2004. — № 1.
2. Хмелевська О.М. Доступність якісної середньої освіти та можливість отримання спеціальної освіти / Бідність та нерівні можливості дітей в Україні. — К., 2009.
3. Дошкільні заклади України у 2008 році. Стат. бюлетень. — К.: Консультант, 2009.
4. Статистичний щорічник України за 2008 рік. — К.: Консультант, 2009. — 407 с.
5. Онищенко О. Профильная школа: похвальные упреки и обличительная похвала // Зеркало недели. — 2010. — № 6.
6. Что же показывают результаты исследования PISA? — Доклад Г.С. Ковалевой на семинаре «Актуальные исследования и разработки в области образования», организованном Институтом развития образования ГУ-ВШЭ 21 февраля 2008 г. // Вопросы образования. — 2008. — № 1.

7. *Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2009/10 навчального року*. Стат. бюлетень. — К., 2010.

8. *Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/10 навчального року*. Стат. бюлетень. — К., 2010.

9. *Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее*. Доклад Общественной палаты Российской Федерации / Вопросы образования. — 2007. — № 4.

10. *Higher Education: The Lessons of Experience*. — Washington D.C. ^ The World Bank, 1994.

Анотація. Розглядаються потенційні можливості освіти з метою реалізації її функціональної ролі у забезпеченні професійної і соціальної мобільності молоді. Пропонуються заходи з поглиблення реформування освітньої системи, пов'язані з удосконаленням дошкільного виховання, доступністю й розвитком профільної школи і вищої освіти. Обґрунтовано доцільність впровадження нормативно-подушового і кредитного механізмів як фінансових інструментів підвищення доступності до високоякісних освітніх послуг.

Аннотация. Рассматриваются потенциальные возможности системы образования с целью реализации ее функциональной роли в обеспечении профессиональной и социальной мобильности молодежи. Предлагаются меры по углублению реформирования образовательной системы, связанные с совершенствованием дошкольного воспитания, доступностью и развитием профильного обучения и высшего образования. Обоснована целесообразность внедрения нормативно-подушевого и кредитного методов в качестве финансовых инструментов повышения доступности к высококачественным образовательным услугам.

Summary. Potential possibilities of the system of education with the purpose of realization of its functional role are examined in providing of professional and social mobility of young people. Measures are offered on deepening reformations of the educational system, which are related to perfection of preschool education, availability and development of the type teaching and higher education. Preschool education must lean against support of the state, including on indemnification the parents of charges on payment of stay of children in private preschool. Financing of middle school must correspond structural changes in the general system and to be besom attached to the types of schools. Expedience of introduction of corresponding to norm financial instrument is grounded as an increase of availability to high-quality educational services.

Expansion of availability of higher professional education is related to the grant of educational credits. In the article on the basis of application of statistical tool analysed dynamics and social pattern of solvent demand of population on services of higher school. On the basis of the got information to differentiate going is offered near credit support of students.

Ключові слова: професійна мобільність, соціальна мобільність, соціальний ліфт, система освіти, дошкільна освіта, профільна школа, вища освіта, ключові компетентності, нормативно-подушове фінансування, освітянські кредити, позички, гранти.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, социальная мобильность, социальный лифт, система образования, дошкольное образование, профильное образование, высшая школа, ключевые компетентности, нормативно-подушевое финансирование, образовательные кредиты, займы, гранты.

Keywords: professional mobility, social mobility, social elevator, system of education, preschool education, type education, higher school, key a competence, to be becom attached to financing, educational credits, loans, underbacks.

Стаття надійшла до редакції журналу 07.04.2010 р.

УДК 378.1 (477)

О.В. РЄВНІВЦЕВА,
*кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,
Житомирський державний технологічний університет*

СИСТЕМА ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ

Постановка проблеми. Освіта належить до основних соціально-культурних потреб населення, а її здобуття — до базових державних соціальних гарантій. Належна освіта є передумовою для зростання доходів та життєвого рівня окремої особи і, в результаті, сприяє підвищенню якості робочої сили в країні в цілому та є фактором прискореного соціально-економічного розвитку. Право на здобуття освіти гарантує Конституція України. Головне завдання держави полягає в забезпеченні рівного доступу до системи освіти всім верствам населення та якісних освітніх послуг.

Вища освіта — одна із найважливіших ланок системи освіти та науки, оскільки здійснює підготовку висококваліфікованих кадрів для народного господарства. Необхідність реформування змісту системи вищої освіти України, підвищення якості освітніх послуг, її належне фінансування є проблемами, що зумовлюються процесами євроінтеграції в освітній сфері.

Останні дослідження та публікації. Проблеми розвитку та напрями реформування вищої освіти України обговорюються у наукових та урядових колах з часів здобуття незалежності. Дану проблематику досліджували Андрущенко В., Бенедик Ю., Бойко О., Величко А., Дробноход М., Калько І., Найдюнов І. та інші. Проте питання ще більше актуалізується в умовах нинішньої економічної кризи, яка збіглася із накопиченням проблем реформування змісту вищої освіти та негативними демографічними тенденціями.

Формування цілей дослідження. У статті були поставлені та послідовно вирішувалися такі завдання:

- дослідження фінансових аспектів сучасних проблем розвитку вищої освіти України;
- розробка пропозицій з удосконалення функціонування системи вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Рівень освіти населення України є одним із найвищих серед країн Центральної та Східної Європи. Україна в спадщину від радянської системи отримала освіту з високими стандартами. Але якість освіти почала швидко погіршуватися через обмеженість ресурсів. Частка витрат на фінансування освіти по відношенню до ВВП до 2000 р. постійно падала, хоча в процентному виразі в державних витратах залишалася на рівні більше 10% з 1994 року. Проте, із врахуванням інфляційних процесів, реальні витрати на освіту скоротилися на 60 – 70 % між 1992 та 1997 роками.

Розвиток освіти залежить в першу чергу від рівня її фінансування. У державних витратах на освіту друге місце посідає вища.

Таблиця 1

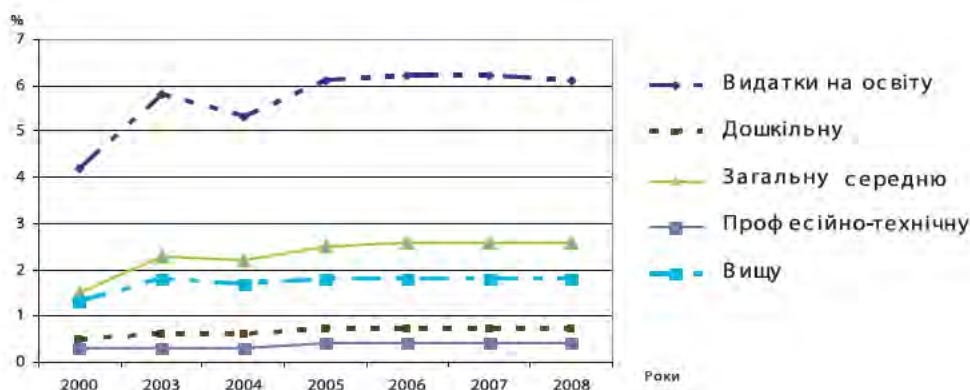
Фінансування освіти у 2000–2008 рр. (у розрізі окремих галузей)

Видатки	2000 рік		2004 рік		2005 рік		2006 рік		2007 рік		2008 рік	
	Млн. грн.	%	Млн. грн.	%	Млн. грн.	%	Млн. грн.	%	Млн. грн.	%	Млн. грн.	%
Видатки на освіту, в тому числі:	7085,5	100,0	18319,7	100,0	26801,8	100,0	33785,0	100,0	44333,6	100,0	53207,4	100,0
- дошкільну	789,0	11,14	2058,9	11,24	2940,7	10,97	3825,1	11,32	5257,7	11,86	6307,6	11,85
- загальну середню	2564,6	36,20	7507,5	40,98	11158,8	41,63	14229,2	42,12	18849,5	42,52	22370,2	42,04
- професійно-технічну	429,1	6,06	1137,2	6,21	1749,9	6,53	2096,0	6,20	2676,4	6,04	3285,8	6,18
- вищу	2285,5	32,26	5813,7	31,73	7934,1	29,60	9935,7	29,41	12827,8	28,93	16039,1	30,14

Джерело: [9, 10, 11]

Проблема недостатності фінансування освітньої сфери залишається гострою. З таблиці 1 видно, що при зростанні абсолютного розміру видатків на освіту, структура витрат у галузевому розрізі є практично незмінною. Держава вважає пріоритетними загальну середню та вищу освіту, інші сфери фінансуються здебільшого за залишковим принципом. Більш важливим є показник відношення видатків на освіту до ВВП, що відображає виконання соціальних стандартів фінансування освіти, який популярний у зарубіжній практиці.

Позитивним є зростання показника видатків на освіту у відсотках до ВВП з 4,2 % до 6,1–6,2 % впродовж 2005–2008 рр. Проте рівень видатків на освіту має становити 10 % національного доходу, що складає приблизно 8 % від ВВП. Отже, за даним критерієм Україна не виконує проголошених у Законі України «Про освіту» стандартів. Як видно з рис. 1, з 2005 р. у відсотках до ВВП видатки на освіту в цілому та на окремі галузі залишаються практично сталими.



Джерело: [9, 10, 11]

Рис. 1. Витрати на освіту у галузевому розрізі по відношенню до ВВП

Таблиця 2

Витрати на освіту у 2000–2008 рр. по відношенню до загальних видатків зведеного бюджету та ВВП (%)

Витрати	2000 рік		2003 рік		2004 рік		2005 рік		2006 рік		2007 рік		2008 рік	
	До заг. видатків	До ВВП	До заг. видатків	До ВВП	До заг. видатків	До ВВП	До заг. видатків	До ВВП	До заг. видатків	До ВВП	До заг. видатків	До ВВП	До заг. видатків	До ВВП
Витрати на освіту, в тому числі:	14,7	4,2	19,8	5,8	18,1	5,3	18,9	6,3	19,3	6,3	19,6	6,2	20,5	6,1
- дошкільну	1,6	0,5	2,3	0,6	2,3	0,6	2,1	0,7	2,2	0,7	2,3	0,7	2,4	0,7
- загальну середню	5,3	1,5	8,2	2,3	8,2	2,2	7,9	2,6	8,1	2,6	8,3	2,7	8,6	2,6
- професійно-технічну	0,9	0,3	1,2	0,3	1,2	0,3	1,2	0,4	1,2	0,4	1,2	0,4	1,3	0,4
- вищу	4,7	1,3	6,1	1,8	6,1	1,7	5,6	1,9	5,7	1,8	5,7	1,8	6,2	1,8

Джерело: [9, 10, 11]

По відношенню до загальних видатків витрати на освіту з 2000 р. зросли фактично на 5,8 %, проте у відношенні до ВВП найбільше зростання характерне для загальної та вищої освіти. Підкреслимо, що Законом України “Про Державний бюджет на 2010 рік” передбачено забезпечити фінансування освіти на вищому рівні, зокрема виділити на освіту 6,6 % від ВВП (у 2009 р. витрати на освіту становили 6,3 % ВВП).

Конституція України в кількох статтях, зокрема ст. 43, 53, 54, закріплює право громадян нашої держави на освіту, в тому числі і на здобуття якісної вищої освіти. Але стан фінансування освіти в Україні, і особливо вищої, задовільним визнати не можна. Невиконання встановлених законодавчо нормативів щодо фінансування освіти в Україні ще раз підтверджує необхідність аналізу і прогнозування витрат на освіту та вищу зокрема,

з урахуванням усіх існуючих тенденцій. Оскільки держава не спроможна забезпечити вищу освіту необхідним для її розвитку фінансуванням, то фактично вона перекладає свої зобов'язання на громадян.

За джерелами фінансування Україна належить до країн зі змішаною системою вищої освіти. Світовий досвід свідчить, що це найбільш продуктивна система, якщо дотримуватись єдиних освітніх вимог під контролем держави. Варто зазначити, що сучасну систему вищої освіти не можна побудувати без належної державної фінансової підтримки. Держава повинна розглядати витрати на вищу освіту не як витрати споживання, а як соціальну інвестицію, що створює умови для зростання і розвитку країни у майбутньому.

У п. 6 ст. 61 Закону України «Про освіту» зазначено, що фінансування державних навчальних закладів й установ, організацій, підприємств системи освіти здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів, коштів галузей народного господарства, державних підприємств та організацій, а також додаткових джерел фінансування. Вища освіта виступає, як зазначалось раніше, одним з небагатьох благ, що має позитивні зовнішні ефекти для суспільства і за яке населення погоджується платити. Так приблизно 2/3 батьків погоджуються нести серйозні фінансові витрати для того, щоб дати своїм дітям якісну вищу освіту. Підтвердженням цьому є той факт, що сьогодні 55% бюджету вищої освіти складає плата за неї. Для порівняння дана частка у Великій Британії становить 12 %, у Канаді – 11 %, У США – 14 % [2].

Розвиток вищої освіти характеризується, насамперед, мережею вищих навчальних закладів та контингентом студентів. Нарощування потужності місць у системі вищої освіти України дає змогу практично повністю задовольнити платоспроможні потреби населення в навчанні, проте спричинює ряд інших проблем: зниження рівня підготовки спеціалістів, неможливості працевлаштування випускників за фахом, суспільного знецінення значущості вищої освіти тощо.

Проаналізуємо тенденції зміни мережі вищих навчальних закладів України (табл. 3).

Таблиця 3

Основні показники діяльності системи вищої освіти України

Показник	Навчальні роки								
	1995/ 1996	2000/ 2001	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009
Кількість ВНЗ I–IV рівнів акредитації, в т.ч.:	1037	979	997	1009	966	951	920	904	881
державної форми власності	926	816	822	821	764	749	721	702	685
приватної форми власності	111	163	175	188	202	202	199	202	196
Чисельність студентів, млн. осіб	1,54	1,93	2,27	2,44	2,57	2,71	2,79	2,81	2,76
У розрахунку на 10000 населення	300	392	473	512	545	578	597	606	599

Джерело: [9, 10, 11]

В Україні підготовку фахівців з вищою освітою здійснюють 347 закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації, з них 82 національні. У них навчаються понад 2,7 млн. студентів. Для України починаючи з 2000/2001 і до 2003/2004 навчального року характерне зростання контингенту студентів вищих навчальних закладів, що було пов'язано із реалізацією відкладеного навчання у попередні кризові роки. Проте сьогодні характерна тенденція до зменшення мережі вищих навчальних закладів як у зв'язку зі згоранням діяльності збиткових філій ряду навчальних закладів, негативними демографічними тенденціями, так і внаслідок посилення вимог до акредитації та ліцензування.

Процес формування мережі вищих навчальних закладів має некерований характер. Навіть поверховий аналіз проблем доступу до вищої освіти свідчить про досить помітні розбіжності у регіонах. Мережа вищих навчальних закладів не завжди узгоджується з потребами регіонів у фахівцях. Нині відсутні ефективні механізми, які стимулювали б підготовку кадрів для потреб регіонів. Українське неєфективно використовується науковий потенціал ВНЗ для потреб регіонів.

Контингент студентів в Україні досяг 2,76 млн. осіб, а чисельність студентів, що припадає на 10 тис. населення, становить 599. Це більше порівняно з такими країнами, як Австралія (440), Ізраїль (466), Естонія (437), Польща (494), Болгарія (468) [8]. Проте кількісні показники лише демонструють традицію здобуття вищої освіти в Україні, а не ефективність діяльності навчальних закладів із залучення контингенту.

Вища освіта в Україні останніми роками переживає реформування свого змісту з метою забезпечення вищої якості надання освітніх послуг та переходу на європейські стандарти навчання. Застосування європейської системи вимагає повного переходу на іншу ступеневість (бакалавр, спеціаліст) та модернізацію навчального процесу шляхом перенесення акцентів на самостійну роботу студентів. Однак дане реформування потребуватиме відповідного матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів, що є можливим лише за належного фінансування.

На сьогодні існують проблеми забезпеченості вищих навчальних закладів приміщеннями, в тому числі учбово-лабораторними будинками та гуртожитками. Зокрема, у 2008/2009 н.р. загальна площа ВНЗ I–II рівнів акредитації становила 5304 тис. м² (13 м² в розрахунку на одного студента), III–IV рівнів акредитації – 22340 тис. м² (9,6 м² в розрахунку на одного студента). Рівень забезпеченості учбово-лабораторними будинками згідно з ліцензійними умовами надання освітніх послуг у сфері вищої освіти (наказ МОН України від 24.12.2003 р. № 847) такий: для закладів I–II рівнів акредитації становить 9 м² на особу, для закладів III–IV рівнів акредитації 6 м². Проте забезпеченість площами є неоднаковою по окремих навчальних закладах, і проблема вирішується позмінним навчанням, що зрештою позначається на якості надання освітніх послуг.

Недостатньою є забезпеченість гуртожитками. Зокрема, у ВНЗ I–II рівнів акредитації гуртожитками забезпечені лише 87,2 % від кількості тих, які потребують, у ВНЗ III–IV рівнів акредитації – 89 %, що погіршує доступ до навчання. Кількісна забезпеченість гуртожитками не характеризує їх якісних показників, що в більшості є незадовільними. Проблема облаштування приміщень гуртожитків нерідко вирішується за рахунок зусиль студентів та їхніх батьків.

На якість отримуваних знань впливає забезпеченість навчальних закладів бібліотеками та поповнення їх новими підручниками, що відповідають програмам вивчення навчальних дисциплін. Бібліотеками оснащені 849 вищих навчальних закладів, 299 мають бібліотечні пункти. В цілому при ВНЗ у 2008/2009 н.р. діяло 1523 бібліотеки та 1881 бібліотечний пункти. Загальний книжковий фонд складав 175,2 млн. примірників на 3,5 млн. читачів (або близько 50 примірників на 1 читача) [12]. Проте необхідно враховувати

забезпеченість підручниками у розрізі кожної навчальної дисципліни, а цей показник є набагато нижчим, фактично вже нормальним явищем стала забезпеченість 1 підручником на 8–10 осіб. За обмеженості фінансових ресурсів в умовах кризи закупівля підручників здійснюється за залишковим принципом.

Забезпечення навчального процесу професорсько-викладацьким складом розраховують за середнім по галузі нормативом: один викладач на 12 студентів (згідно з ліцензійними умовами надання освітніх послуг у сфері вищої освіти). В українських ВНЗ, як уже зазначалося, навчається приблизно 2,7 млн. студентів. Професорсько-викладацький склад налічує 80 тис. осіб. Тобто на одного викладача припадає майже 34 студенти. В розвинутих країнах цей показник становить близько 6 студентів [5].

Вищим навчальним закладам дозволяється готувати спеціалістів на платній основі, що створює передумови для їх самофінансування. В умовах економічної кризи навчальні заклади, враховуючи реальну платоспроможність населення, не можуть істотно підвищувати плату за навчання. Окрім цього, на нинішньому етапі посилюється конкуренція вищих навчальних закладів саме за ціновим фактором. З іншого боку, з підвищенням соціальних стандартів освітянам, що автоматично означає збільшення фонду заробітної плати, підвищення цін на комунальні послуги зростає собівартість підготовки спеціалістів. Також характерним є зменшення державного замовлення з ряду спеціальностей, що впливає на скорочення надходжень до загального фонду ВНЗ. За таких умов ускладнюється фінансове становище переважної більшості ВНЗ, вони функціонують на межі банкрутства.

Для безперебійної роботи ВНЗ мають забезпечити собі стабільний контингент студентів. У нинішніх умовах всі ВНЗ зіткнулися з проблемою залучення абітурієнтів. Окрім загального зменшення чисельності абітурієнтів внаслідок низької народжуваності в 90-ті роки минулого століття, на даний процес негативно впливає висока вартість навчання з огляду на економічну кризу. За умов зарахування за результатами незалежного державного тестування вищим навчальним закладам важко прогнозувати контингент студентів на наступний рік, оскільки існує залежність від дисциплін, які випускники обрали для незалежного тестування. Окрім цього, абітурієнтам не забороняється подавати документи до кількох навчальних закладів, і до самого початку навчання можливі зміни у кількості зарахованих осіб на перший курс.

Фактично при плануванні розвитку вищої освіти не враховуються демографічні прогнози. Наближається реальне обмеження інтенсивного розвитку вищої освіти України. У найближчі п'ять років відбудеться різке, більше ніж на 40 %, зменшення кількості випускників шкіл і, відповідно, – абітурієнтів вищих навчальних закладів. Демографічна ситуація дає змогу передбачити, що, навіть за умов «заморожування» планів прийому на нинішньому рівні, вже через два роки місць в українських ВНЗ буде достатньо для всіх випускників середньої школи. Скорочення чисельності потенційних абітурієнтів може кардинально змінити ситуацію з прийомом за рахунок коштів населення. Є вірогідність, що у навчальних закладів виникнуть серйозні фінансові проблеми.

Зменшується державне замовлення на спеціалістів у галузі економіки та права, збільшується щодо інженерних спеціальностей, на які на сьогодні попит у випускників невеликий через проблеми з працевлаштуванням у майбутньому та нижчу їх суспільну престижність. Технічні ВНЗ не в змозі надати належний рівень знань студентам інженерних спеціальностей внаслідок застарілої матеріально-технічної бази, відірваності від виробництва.

Міністерство освіти і науки України посилило вимоги до відповідності попередньої освіти за спеціальністю, яку студент здобуває в межах навчального комплексу (продовжує навчання у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації після здобуття

попередньої освіти у ВНЗ I–II рівнів акредитації), що також призводить до зменшення набору студентів на певні спеціальності.

За сучасних економічних та демографічних чинників розвитку можливості щодо самофінансування значно зменшуються, серйозні фінансові проблеми мають навіть ВНЗ державної форми навчання, і тому на скрутний період, з метою збереження мережі освітніх закладів на певному рівні (в першу чергу освітніх закладів, що відповідають високим стандартам підготовки спеціалістів), необхідною є фінансова підтримка держави. Для цього варто, насамперед, створити належне нормативно-методичне підґрунтя. Виходячи з викладеного вище, необхідно посилити контроль за виконанням у повному обсязі норм Конституції України та вимог законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів, що стосуються сфери вищої освіти, щоб довести фінансування освіти до 10 % від ВВП і відмовитися від практики призупинення тих чи інших статей освітнянських законів законом України про бюджет.

Проте, варто зазначити, що нині нестача бюджетних коштів на належне функціонування вищої освіти змушує дотримуватися принципу його багатоканального фінансування із залученням позабюджетних джерел. Сьогодні вкрай важливим є забезпечення максимальної ефективності використання бюджетних коштів вищими навчальними закладами. Важливо забезпечити недопущення перевищення фактичних видатків по загальному та спеціальному фондах понад кошторисні призначення, зменшення дебіторської та кредиторської заборгованості, проводити економію витрат на утримання об'єктів ВНЗ.

Держава має створити належні умови для того, щоб частину витрат на вищу освіту взяли на себе підприємства, організації та установи. Адже 70 % приватних підприємств використовують кадри, підготовлені за державні кошти. В той же час, за даними Держкомстату України, на підготовку фахівців вищого рівня підприємства витрачають щороку лише близько 3 % від витрат на робочу силу [2]. Таким чином, актуальним є питання про зміну парадигми відносин між підприємствами та вищими навчальними закладами. Тому з метою стимулювання участі роботодавців у підготовці та працевлаштуванні фахівців необхідно розглянути можливість внесення змін і доповнень до Господарського та Податкового кодексів щодо звільнення підприємств, організацій та установ від нарахування внесків на обов'язкове державне соціальне страхування на заробітну плату працівників – випускників вищих навчальних закладів, які працюють за фахом, протягом перших трьох років їхньої праці. На сьогодні такі нарахування становлять 36,77 %. Враховуючи те, що нині господарюючі суб'єкти не мають права приймати випускників ВНЗ із випробним терміном, необхідно шукати засоби їх стимулювання до надання першого робочого місця. Матеріально-технічне забезпечення ВНЗ можна поліпшити за рахунок надання підприємствами баз для проходження практики та передачі матеріально-технічних ресурсів. Дані заходи надаватимуть можливість суб'єктам господарювання готувати кадри «під себе». Стимулами для цього має бути пільгове оподаткування суб'єктів господарювання, які надають бази для проходження практик студентів вищих навчальних закладів. Доцільним є звільнення від оподаткування передачі матеріально-технічних ресурсів з балансів суб'єктів господарювання на баланси вищих навчальних закладів (на сьогодні така передача з погляду оподаткування є не вигідною для обох сторін).

Серйозні упущення мають місце в процесі управління фінансами вищих навчальних закладів. Викликає занепокоєння питання законності використання бюджетних коштів. Належного порядку немає і у сфері кредитування вищої освіти, а саме у виконанні Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».

Дещо послабився рівень контролю держави за діяльністю ВНЗ, досить часто до статусу тих яких вносять зміни, що розмивають демократичні засади вищої школи, без будь-якої

необхідності створюються численні асоціації, філії, які не забезпечені ні матеріальною базою, ні кадрами, які відповідали б змісту вищої освіти, ні відповідною інфраструктурою. В результаті Україна має 345 ВНЗ III–IV рівнів акредитації, тоді, як у Великобританії їх 96, Франції – 78, Італії – 65, Іспанії – 47, Польщі – 11 [5]. Філії та представництва ВНЗ України при невідповідності стандартам вищої школи необхідно закривати. Прогресивним є об'єднання ВНЗ в освітні округи, що передбачає концентрацію фінансових ресурсів та даватиме змогу зберегти мережу освітніх закладів, що мають високі стандарти підготовки спеціалістів.

Одне з головних завдань університетів у нинішніх кризових умовах – підвищення ефективності їх наукової та науково-технічної діяльності. Для цього необхідно розробити новий механізм фінансування наукової діяльності ВНЗ та наукових установ. Для принципово нового фінансового забезпечення наукової діяльності в системі вищої освіти знову ж таки необхідно створити відповідні нормативно-правові передумови. В них варто закласти можливість базового фінансування наукових досліджень за рахунок загального фонду державного бюджету, насамперед для провідних вищих навчальних закладів, які мають штатних наукових працівників та вагомі наукові здобутки, на рівні не більше 70% від загального обсягу фінансування (у світовій практиці розвинуті держави виділяють до 70 % від фінансування ВНЗ на наукові дослідження і лише до 30 % на педагогічну діяльність. В Україні 70 % загального фонду ВНЗ – витрати на педагогічну діяльність) [8]. Наступним кроком має стати скорочення кількості проектів з прикладних досліджень і розробок шляхом їх укрупнення та перехід до виконання комплексних проектів. Тематика прикладних розробок має плануватися відповідно до пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та визначеного переліку критичних технологій. Проте процедуру конкурсного добору необхідно зробити більш прозорою та ефективною.

Вагомою перешкодою на шляху розвитку науки у вищій школі є недосконалість законодавства. Заборона відкривати банківські рахунки (заборона незаконна, бо вже скасована Конституційним судом) різко обмежує можливості наповнення спецфонду, оскільки замовники, насамперед закордонні, часто воліють просто не зв'язуватися з громіздким казначейським обслуговуванням рахунків. Заборона авансування робіт, які виконуються на державні гранти, поставила перед багатьма виконавцями нерозв'язні проблеми.

Законом України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти» регламентується процедура витрачання бюджетних коштів ВНЗ. Вимога проводити тендери на закупівлю наукових робіт вже після проведення процедури відкритого конкурсу є відверто абсурдною. Адже конкурс за своєю природою має визначити найбільш пріоритетні наукові розробки, які реально можуть бути виконані силами колективів-заявників. Натомість основною вимогою тендера є лише мінімальна ціна пропозиції.

Висновки. Приклад розвинутих держав демонструє взаємозалежність між рівнем освіченості їх населення та рівнем їх економічного розвитку. Саме тому всі розвинуті країни світу спрямовують значну частину своїх фінансових ресурсів на підтримку та забезпечення розвитку вищої освіти.

Підсумовуючи вищесказане, можемо зробити такі висновки:

- для вищої освіти в Україні характерна непослідовність у реформуванні її змісту;
- внаслідок недостатнього фінансування проблеми розвитку освітньої сфери накопичуються, наукова діяльність ВНЗ послаблюється;
- реальні бюджетні асигнування на вищу освіту не відповідають вимогам і нормам законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту».

Вища освіта в Україні ще не має належних механізмів фінансування як з боку держави, так і недержавних суб'єктів господарювання. Кризові умови вимагають прийняття необхідних рішень у двох напрямках: підвищення ефективності використання наявних ресурсів вищими навчальними закладами; та створення необхідних умов для залучення додаткових фінансових ресурсів. Тому з метою стабілізації галузі необхідно:

1) вжити заходів щодо збільшення та диверсифікації фінансування вищої освіти в Україні шляхом створення відповідних нормативно-правових засад для проведення фундаментальних та прикладних досліджень у ВНЗ, які виступатимуть додатковим джерелом фінансування вищої освіти в Україні;

2) посилити контроль за виконанням у повному обсязі норм Конституції України та вимог законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів, що стосуються сфери вищої освіти, та довести фінансування освіти до проголошеного в них рівня;

3) створити умови для ширшої участі приватних підприємств у підготовці спеціалістів у вищих навчальних закладах та стимулювати їх активну допомогу щодо покращення матеріального забезпечення вищої школи.

Вирішення проблем розвитку вищої освіти можливе лише за поліпшення її фінансового забезпечення, що потребує удосконалення механізмів його реалізації та диверсифікації джерел. Лише за таких умов Україна може стати рівноправним партнером на ринку інтелектуальної праці завдяки підтримання високої якості вищої освіти.

Перспективи подальших досліджень. Надалі планується дослідити проблеми розвитку наукової та науково-технічної діяльності в Україні.

Джерела

1. Андрущенко В. Модернізація вищої освіти України в контексті Болонського процесу // Освіта. — 2004. — № 23. — 12–19 травня.
2. Бенедик Ю.Ю. Стан і тенденції фінансування вищої освіти в Україні// <http://naub.org.ua/?cat=6>
3. Бойко О. Ю. Фінансування освіти в Україні // http://nauka.zinet.info/3/boiko_o.php
4. Величко А.В., Калько І.В. Питання бюджетного фінансування закладів освіти. // Освіта Донбасу — 2007 — №5. — С.75–84.
5. Дробноход М. Сьогодення і проблеми вищої школи України// <http://www.anvsu.org.ua/index.files/Zagalni%20zvory.htm>
6. Закон України “Про освіту” — К.: Парламентське видавництво, 1999. — С.42.
7. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 № 2984-III // Відомості Верховної Ради. — 2002. — № 20. — С. 134.
8. Ішук Л.І. Диверсифікація джерел фінансування вищої освіти у державах Східної та Центральної Європи // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. — 2007, вип. 17.4. — С 283 – 289.
9. Найдюнов І. Вища освіта в Україні: європейський вибір, культурологічні парадигми // Персонал. — 2005. — № 1 // www.personal.in.ua
10. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2006/07 навчального року. Статистичний бюллетень. — К., 2007. — 172 с.
11. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2007/08 навчального року. Статистичний бюллетень. — К., 2008. — 194 с.

12. *Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2008/09 навчального року*. Статистичний бюлетень. — К., 2009. — 212 с.

13. *Тези доповіді Міністра освіти і науки України на Раді проректорів з наукової роботи*. м. Київ. 15 травня 2009 року// www.mon.gov.ua

Анотація. У статті проаналізовано сучасний стан розвитку системи вищої освіти як складової системи освіти України. Окреслено нагальні проблеми розвитку. Запропоновано напрями реформування системи вищої освіти в кризових умовах.

Аннотация. В статье проанализировано современное состояние развития системы высшего образования как составляющей системы образования Украины. Очерчены основные проблемы развития. Предложены пути реформирования системы высшего образования в кризисных условиях.

Summary. Higher education is the one of most important educational and scientific system components, as it provides training of highly skilled personnel for a national economy. The question of the development and reformation research of the Ukrainian higher education is brought up to date more in the contemporary economical crisis that coincided with the accumulation of the higher education content reformation problems and negative demographic tendencies. The modern state of higher education as an educational system component development is analyzed. The urgent problems of the development, related to the failure of the law on education especially in financing; poor material base of higher educational establishments as a result of the insufficient financing; problems of providing higher educational establishments of the students contingent as a result of negative demographic tendencies, increasing of years of studying in the general education system, choice of subjects for independent testing by entrants; to development of scientific activity are determined. Ways of the situations improvement are offered in the considered problems by optimizing the processes in the higher educational system, searching of additional financial sources, like the incomes from enterprises and organizations, the revival of scientific and technical activity of higher educational establishments.

Ключові слова: вища освіта, проблеми розвитку, фінансування, криза, резерви, реформування.

Ключевые слова: высшее образование, проблемы развития, финансирование, кризис, резервы, реформирование.

Key words: higher education, problems of development, financing, crisis, reserves, reforming.

Стаття надійшла до редакції журналу 15.02.2010 р.

УДК 314.6(477)

В. С. СТЕШЕНКО,
*доктор економічних наук, професор, головний науковий
співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М. В. Птухи НАН України*

СІМЕЙНА СКЛАДОВА ДЕМОГРАФІЧНОЇ ПОЛІТИКИ В ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНОМУ КОНТЕКСТІ

Постановка проблеми, мета та основні завдання дослідження. Демографічні дослідження сім'ї в Україні мають особливе значення і актуальність, оскільки саме сімейна форма демовідтворення пом'якшує вплив на його умови наслідків кризової деформації суспільства. *Метою* даної статті є обґрунтування деяких теоретико-методологічних передумов економіко-демографічного дослідження сім'ї як об'єкта практики демополітичного впливу. Основне завдання автора — на основі сучасного розуміння сім'ї та застосування до пізнання сімейного господарства концепції демовідтворення¹ розробити основні напрями вдосконалення системи заходів сімейної складової демографічної політики на основі аналізу сімейного господарства як єдності домо- і демогосподарства.

Стан вивченості проблеми. Демографічним вивченням сім'ї в Україні зазвичай займались поодинокі дослідники. Значний внесок у дослідження сімейної проблематики в історичному контексті вніс відомий український демограф і організатор демографічної статистики Арсен Хоменко, який у 1930 р. опублікував фундаментальну роботу «Сім'я в процесі перебудови» [11]. Після організації відділу демографічних досліджень в Інституті економіки АН УРСР (1966 р.) вивченням різних демоекономічних аспектів сімейної проблематики займалися в основному Любов Чуйко [12, 13, 3, с. 223–236], а дещо раніше — Володимир Піскунов [5, 6] і Віталій Горелік [2]. Співробітниками відділу в монографії

¹ Демовідтворення — формування в процесі праці людей конкретно-історичної соціальної якості, системотворююча основа демопроцесу, тобто сукупності процесів, що забезпечують оновлення, подовжене існування людності в її широкому соціальному розумінні (як сукупності суб'єктів життєдіяльності). Демовідтворення — єдність деморепродукції (в процесі якої індивіди виступають суб'єктами трудового процесу) та демогенерування (в процесі якого індивіди є об'єктами трудових зусиль як власних, так і інших осіб). Як осередок демовідтворення сім'я може емпірично вивчатись лише коли вона розглядається в якості сімейного господарства.

«Праця в демопроеесі», в якій найбільш концентровано викладено основні результати досліджень економіки демопроеесу, проведених в Інституті економіки НАН України, опублікований розділ, присвячений ролі праці в індивідуально-сімейній сфері демовідтворення [10, с. 110–149]. Нині коло дослідників сімейної тематики помітно розширилось. Розпочалися дослідження сім'ї в Інституті демографії та соціальних досліджень з часу, коли в ньому було організовано сектор дослідження генеративної активності населення та розвитку сім'ї (2007 р.) [7, 14]. Розвиваються дослідження сім'ї (в основному в демополічному контексті) також в Інституті розвитку сім'ї та молоді Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. Сьогодні основне завдання щодо поглиблення цих досліджень полягає у посиленні теоретико-методологічного обґрунтування розроблюваних науковцями і практиками заходів, спрямованих на поліпшення умов функціонування і розвитку сім'ї. В даній статті зроблено спробу привернути увагу демографів і представників суміжних з нею наук до проблем теорії сім'ї, придатної для демополітичного застосування.

Основні результати. Дослідження процесів, що забезпечують безперервне буття населення, тобто його поновлення в конкретно-історичній соціальній якості, передбачає аналіз усіх видів соціальної життєдіяльності як системи соціальних форм самовідтворення народонаселення. Кожна з цих форм виконує певну демоутворюючу функцію. Сім'я являє собою «початковий» предмет мікродемографічного вивчення в системі осередків демопроеесу та осередків демовідтворення. У тих суспільствах, де практично вся життєдіяльність індивіда відбувалася в «колі сім'ї», вона була по суті єдиним мікродемоколективом. Однак у сучасних суспільних організаціях сім'я вже не є універсальним за своїми функціями осередком: низку найважливіших соціальних функцій вона частково або повністю передала іншим осередкам системи демовідтворення. Зокрема, процес соціалізації індивідів поза сім'єю відбувається в різного рівня навчальних закладах, виробничих колективах та ін. Конкретно-історичні властивості індивіди набувають, зберігають, розвивають та втрачають, перебуваючи в різних спільнотах. Сам цей факт породжує необхідність розширення та поглиблення як емпіричного, так і теоретичного демографічного мислення, без чого об'єктивно неможливо виробляти досить ґрунтовні пропозиції щодо напрямів, методів активізації та підвищення результативності демографічної політики, включаючи її сімейну складову.

Якщо метою дослідження є людність як система, елементи якої утворюють сім'ї, то вже найперший етап статистичного дослідження цієї сукупності — статистичне спостереження — принципово відрізняється від спостереження, що проводять для збору даних про населення як сукупність жителів певної території. Визначення сім'ї як об'єкта статистичного спостереження — завдання значно більш складне порівняно з визначенням його елементарної одиниці — індивіда. Коли йшлося про визначення сім'ї як об'єкта статистичного спостереження в найбільших операціях демостатистики, якими є, зокрема, переписи населення, до уваги брали як мінімум три найважливіші критерії, наявність яких дає підстави вважати їхніх суб'єктів членами сім'ї: родство, спільне проживання, спільне ведення господарства або спільний бюджет. Накопичений досвід статистичного обліку сімей як сукупностей індивідів, пов'язаних зазначеними трьома видами спілкування в сім'ї, свідчить про недосконалість такого визначення об'єкта статистичного спостереження. Якщо мислити людність як сукупність сімей у згаданому вище визначенні, то у цьому випадку, по-перше, вона фактично розпадається на дві окремі статистичні сукупності — сукупність сімей і сукупність одинаків; по-друге, практично неможливо послідовно керуватися лише зазначеними ознаками сім'ї як об'єкта статистичного спостереження, оскільки вони самі по собі недостатні для визначення сім'ї як групи індивідів, сукупна життєдіяльність яких забезпечує всі об'єктивно необхідні для даного суспільного організму мікроумови демопроеесу (різні види зв'язків в сім'ї не рівнозначні у виконанні її

основних функцій, і до того ж сім'я не є закритою системою). Тому не випадково при визначенні об'єкта статистичного спостереження є спроби зробити акцент на тому або іншому виді сімейних зв'язків, виділити з них основні, визначальні. Зокрема, за всієї важливості дослідження «біологічної сім'ї» (сукупність батьків і їхніх дітей) особливу увагу приділяють економічним сімейним зв'язкам. Так, при переписах населення колишнього СРСР 1959 і 1970 рр. члени сім'ї, які проживали постійно окремо від родини, але зберігали з нею спільність бюджету або регулярний матеріальний зв'язок, хоча й не зараховувалися до складу даної сім'ї, але й не вважалися одинаками. Таких осіб включали в окрему групу членів сім'ї, які проживають окремо, внаслідок чого основна роль ознаки сім'ї як об'єкта статистичного спостереження («спільне проживання») фактично заперечувалася. Отже, очевидно взагалі немає рації намагатися знайти універсальне визначення сім'ї як об'єкта статистичного спостереження, придатного для досліджень людності як сукупності сімей у будь-яких умовах місця й часу. У кожному конкретному випадку воно залежить від мети дослідження.

Важливим методологічним питанням у цьому контексті є визначення «ядра», «основи» сім'ї як соціального колективу, що забезпечує певні мікроумови демопроцесу. Які відносини є системоутворюючими в системі зв'язків у сімейному колективі? З першого погляду здається обґрунтованою думка, що «ядром» сім'ї, її основою є шлюб, а отже — шлюбні відносини, або ще простіше — «подружжя пара або один з подружжя з дітьми» [4, с. 575–576]. Але подальший аналіз свідчить про те, що шлюбні відносини як конкретно-історична форма прояву абстрактного біологічного зв'язку є основою лише «біологічної сім'ї», функцією якої є необхідне для відтворення населення у вузькому розумінні (як природного руху) з'єднання певних абстрактних біологічних моментів істот різної статі. Об'єктивним фактом є та обставина, що існують сімейні утворення без шлюбних партнерів, наприклад, неповні сім'ї, а також ті, формування яких відбувається не на основі шлюбних відносин, а починається з усиновлення або удочеріння, тобто очевидно, що «ядром» подібних утворень є не шлюб, а щось інше. Зокрема, за даними вибіркового соціально-демографічного обстеження «Сім'я та сімейні відносини», проведеного в Україні у квітні 2009 р. [7, с. 170–171], 20,7% респондентів від їх загальної чисельності належали до неповних сімей, тобто осередків, у яких були відсутні шлюбні пари. Подібні факти ставлять під сумнів категоричність наведених вище тверджень про те, що саме шлюб є початком і «ядром» сім'ї, і «підштовхують» до висновку, що і в «звичайних» сім'ях, тобто в сімейних утвореннях, структура яких має шлюбний компонент, шлюб не є «основою» сім'ї. Не є її основою і наявність дітей. Сім'я як мікроосередок суспільства «починається» не з появи відносин «дітовиробництва» у вузькому сенсі, а з початку трудової діяльності зі створення індивідами, що вступили у ці відносини, історично необхідних мікроумов для демопроцесу. Тому й шлюбні відносини як санкціонований суспільством зв'язок по дітовиробництву, у вузькому сенсі слова, є не основою, а передумовою [11, с. 36] формування сім'ї у її конкретно-історичних формах. «Початок» новій сім'ї може покласти не тільки укладення шлюбу, а взагалі будь-який соціальний зв'язок, з якого починається формування мікроумов для демопроцесу.

Матеріальною основою («базисом») виникнення, існування та розвитку всякого сімейного утворення є сімейне господарство. Соціальною основою сім'ї є трудові відносини, що виникають між індивідами в сімейному господарстві. Трактують людність у вигляді сукупності суб'єктів господарських відносин на мікрорівні об'єктивно орієнтує дослідника на виявлення центрів їх «кристалізації». Саме учасники сімейного господарства (працездатні члени сім'ї) становлять «ядро» субстрату усякого сімейного утворення як системи, а зв'язки між ними в сімейному господарстві утворюють економічну основу сім'ї в її конкретно-історичних формах. Економічні відносини в сім'ї є основними, пер-

винними сімейними відносинами, що відіграють системоутворюючу роль у становленні й розвитку будь-якого сімейного утворення. Це також пояснює, чому існують сімейні утворення не з однією, а з кількома шлюбними парами. Якщо шлюбні пари ведуть загальне сімейне господарство, то тим самим утворюється економічна основа для їхнього спільного сімейного життя. Очевидно саме тому при проведенні Всеукраїнського перепису населення 2001 р. за об'єкт спостереження на рівні мікродемоколективу була обрана не сім'я, а домогосподарство — «сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати у будь-яких з цих відносин, або бути і в тих, і в інших відносинах. Домогосподарство може складатися з однієї особи» [1, с. 25].

Слід зазначити, що загальноприйняте поняття «домогосподарство» («сімейне господарство») не є елементарним, оскільки характеризується неоднорідною сукупністю відносин між його членами [6, с. 90–99]. Об'єктивно не можна розкрити механізми розвитку сімейного господарства, пізнати закономірності його розвитку, якщо це поняття не буде «роздвоєне» і тим самим не будуть досліджені суперечливі його частини. Саме таке дослідження відкриває шлях для руху від фіксації більш-менш поверхневих демостатистичних закономірностей до глибокого пізнання сутнісного змісту поняття «домогосподарство», а точніше — «сімейне господарство». Це «роздвоєння» можна здійснити, виходячи з того, що у системі відносин, які характеризують життя реального сімейного господарства, існують відносини, породжувані «деморепродукцією» і «демогенеруванням», тобто процесами праці, у яких члени сімейних утворень виконують функції то суб'єктів (деморепродукція), то об'єктів праці (демогенерування); причому при самообслуговуванні індивід є й суб'єктом і об'єктом трудових зусиль.

Загальновживане статистичне поняття «домогосподарство» економічно «чисте», однорідне у тому сенсі, що не включає у свій зміст такі види праці, як обслуговування дітей, старих людей, тобто виробництво так званих «особистих послуг», а також впливу праці на самого суб'єкта трудового процесу. Але основною відмінною ознакою сім'ї як об'єкта статистичного спостереження є наявність у групі індивідів трудових зв'язків по взаємному обслуговуванню, оскільки наявність тільки таких зв'язків перетворює групу індивідів на суб'єкт сімейного господарства й сімейного життя взагалі. Саме ця ознака дає можливість відрізнити сімейне утворення від несімейних господарських колективів, які можуть характеризуватися й спільним проживанням, і родством або спорідненням, і спільністю бюджету (принаймні його частини). Наприклад, таким несімейним господарством, що характеризується всіма зовнішніми переліченими вище ознаками сім'ї, була трудова артіль, що складалася з родичів та свояків, і члени якої жили разом, мали загальний видатковий бюджет. Хотілося б зауважити, що є необхідність більш чіткого розрізнення понять, уточнення змісту яких дає змогу, як нам здається, скласти більш глибоке уявлення про людність як статистичну сукупність сімейних господарств, які є носіями не лише економічних сімейних відносин, а й «демовідносин». Йдеться про розуміння сімейного господарства як єдності домогосподарства і демогосподарства (в основі якого лежить уявлення про демовідтворення в сімейній формі як єдність деморепродукції і демогенерування)².

Сімейне домогосподарство — внутрішньосімейне виробництво засобів до життя; сімейне демогосподарство — внутрішньосімейне господарство, продуктом якого є сам індивід у його конкретно-історичній якості. Поняття «демогосподарство» покликане

² Докладніше про цей підхід до розуміння сімейного господарства див. [5].

відбити у своєму змісті вплив трудового процесу на самого індивіда, причому не тільки у тому випадку, коли він є об'єктом трудових зусиль, а й коли створює засоби до життя, змінюючись сам. Сімейне господарство — сфера внутрішньосімейної трудової діяльності членів сімейного утворення, що являє собою єдність першого і другого.

Сьогодні в Україні ведення домогосподарств є важливим засобом забезпечення існування домогосподарств та гальмування зниження дітородної активності сімей.

Рівень розвитку домогосподарств є важливим чинником, що впливає на умови життя його членів. Висока частка продукції домогосподарств у всьому національному виробництві обумовлена несприятливими умовами його розвитку протягом тривалого історичного часу (коли був суцільний дефіцит засобів до життя). При низькій інтенсивності суспільного виробництва домогосподарство стає фактором підвищення результативності використання трудового потенціалу (широко розповсюджене поєднання зайнятості членів сім'ї в домогосподарстві з участю в суспільному виробництві, використання в сімейному господарстві праці членів сім'ї, які ще не досягли працездатного віку, і залишкової працездатності тих, хто вже вийшов з нього). Зазначені особливості зайнятості в домогосподарстві значно більшою мірою стосуються сільської сім'ї, ніж міської.

Оскільки мікрোগосподарства можуть існувати не тільки в сімейній формі, оскільки видається виправданим говорити також про індивідуальне господарство або господарство окремих осіб, тобто про трудову діяльність несімейного індивіда (саме наявність такого господарства дає змогу йому жити поза родиною). В індивідуальному господарстві, як і в сімейному, роль і співвідношення домогосподарства й домогосподарства може коливатися в досить широких межах. Можна уявити собі ситуацію, коли несімейна особа індивідуально не виробляє ні для себе, ні “на сторону” ніяких засобів до життя (наприклад, студент, який проживає у гуртожитку), для нього їх виробляють сторонні особи. Так само індивідуальне домогосподарство може бути незначним, якщо, наприклад, індивід практично не займається самообслуговуванням, і його обслуговують інші особи. У цьому випадку індивідуальне домогосподарство даного індивіда практично збігається з його невеликим домогосподарством. Однак несімейний індивід, тобто одинак, не може існувати окремо, якщо він не має хоч якогось мінімального індивідуального домогосподарства, тобто якщо він не може сам себе обслуговувати. Без індивідуального домогосподарства утримуються особи в спеціальних суспільних господарствах, зокрема, у будинках інвалідів. Буває й так, що у великому сімейному утворенні домогосподарство загальне, а домогосподарство окреме і навпаки.

У сучасних умовах домогосподарство в сільській місцевості продовжує існувати в основному у вигляді домашнього підсобного господарства, частково перетворюючись на фермерське господарство. У містах домогосподарство подекуди перетворюється переважно на дрібне приватне виробництво, малий бізнес, що пов'язано як із загальною економічною скрутою (низька заробітна плата, безробіття, труднощі з працевлаштуванням, яке б давало задовільний дохід та ін.), так і з намаганням ефективно реалізувати сімейний трудовий і, зокрема, інтелектуальний потенціал. З введенням одноразової суттєвої за величиною допомоги матерям у зв'язку з народженням дитини з'явилися передумови для зміни співвідношення між домогосподарством і домогосподарством у сім'ях, які отримують цю допомогу, на користь другого. Взагалі, у розвинутих суспільствах ця тенденція набуває характеру загальноісторичної, тобто домогосподарство все більшою мірою уступає місце домогосподарству.

Розвиток суспільного організму, соціальний прогрес характеризується збільшенням частки в загальному обсязі всіх об'єктивно необхідних у конкретно-історичних умовах господарських робіт, тих робіт, які виконують крупні підприємства й установи як більш

продуктивні порівняно з дрібними, економічно, демографічно та соціально «нерентабельними» осередками виробництва. У цьому ж напрямі діє необхідність створення економічної бази фактичної соціальної рівності чоловіків і жінок у всіх основних сферах життєдіяльності, що може стати реальністю лише на основі розвитку могутніх «суспільних осередків домо- і домогосподарств». Як свідчить досвід економічно розвинених країн, ця концепція успішно перетворюється там на дійсність (розвиток системи осередків демо-генерування, зокрема, демоутворююче високоефективної системи дошкільних дитячих закладів) в контексті вирішення еволюційним шляхом як проблеми визволення жінки від «домашнього рабства», так і загальних історичних проблем нормального розвитку людської цивілізації.

При дослідженні сім'ї та її економічної основи — сімейного господарства, не можна не враховувати, що сім'я існує в системі мікросоціальних колективів, які теж можуть бути розглянуті як осередки демопроцесу. Як відомо, коли йдеться про підвищення розлучності, то демографи і соціологи рекомендують вирішувати цю проблему за допомогою більш відповідального вибору майбутніх супутників життя, користування послугами служби сім'ї, культивування «взаєморозуміння подружжя», зокрема, залучення чоловіків до участі у веденні домашнього господарства, посилення боротьби зі шкідливими звичками (зловживанням алкогольними напоями, наркоманією, курінням і т. ін.). Із цим у загальному не можна не погодитися, оскільки мир і злагода в сім'ї, що впливають на її життєздатність, залежить від характеру відносин, що склалися між її членами. Але проблема полягає в тому, як створити умови, що забезпечують цей мир і злагоду. Ситуація в сім'ї залежить не лише від внутрішньосімейних відносин, а й від стану її членів в інших мікросоціальних колективах, і насамперед в трудовому позасімейному, який є одним з основних чинників нормального функціонування сім'ї, оскільки загалом визначає її економічне становище.

Слід зауважити, що навіть коли йдеться про дослідження дітородної активності, його не можна обмежити розглядом шлюбно-сімейних відносин, оскільки кожний конкретний індивід «підключається» не тільки до сім'ї, а й до інших мікроколективів: навчальних, виробничих, споживчих. Акцентування уваги тільки на сім'ї та ігнорування того факту, що реальне буття індивіда, його поведінка, у тому числі й дітородна, залежать від умов його існування як члена принаймні кількох мікросоціальних колективів, а не лише сім'ї, не дозволяє розкрити справжні механізми деморозвитку, зафіксувати реальні чинники суттєвих змін в «демографічній» поведінці як людей взагалі, так і їх великих та суспільно впливових спільнот. Особливо шкідливе уявлення про те, що сім'я нібито є єдиною суспільною соціальною формою демопроцесу, що поведінка індивіда тільки в сім'ї є «демографічною» поведінкою, а поведінки індивідів за межами сім'ї, в інших соціальних колективах не мають самостійного демозмісту, а становлять лише зовнішній фактор «демографічної» по суті сімейної поведінки. Саме на цьому заснована позиція тих демографів, які вважають, що можна управляти «демографічною» поведінкою індивіда, впливаючи на нього тільки як на члена сім'ї й не зачіпаючи його становища в інших соціальних колективах. Звідси явна переоцінка реальних можливостей сімейних допомог у якості якщо й не єдиного, то принаймні основного інструмента підвищення дітородної активності, некритичне ставлення до широко розрекламованого досвіду їх застосування у міжнародній практиці демополітичного впливу на рівень народжуваності.

Але в умовах сучасної гострої кризи демореальності в Україні, коли приває занепад усієї системи суспільних осередків демопроцесу, необхідність демополітичної підтримки сім'ї особливо важлива. І сімейна складова сучасної демополітики, особливо в селах, має бути зосереджена насамперед на розробці системи заходів щодо розвитку сім'ї у її іпо-

тасі домогосподарства. У сільській місцевості — це заходи щодо розвитку домашнього підсобного господарства і фермерства, в міських поселеннях — створення сприятливих умов для самозайнятості, а також для малого і середнього приватного підприємництва. Акцент на цьому напрямі розвитку сімейного господарства зроблений, зокрема, в Плані заходів щодо реалізації Стратегії демографічного розвитку на період до 2015 року [8], затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України у червні 2007 р.

Та все ж основні економічні чинники успішного функціонування переважної більшості сучасних сімейних господарств знаходяться за межами сім'ї. Створення можливостей працевлаштування на гідно оплачувану роботу, вирішення гендерних проблем зайнятості, поліпшення умов праці у контексті збереження здоров'я працюючих і т. ін. мають бути постійним, стратегічним надійним напрямом допомоги розвитку сучасної сім'ї. А у контексті довгострокової перспективи відбуватиметься поступове «витіснення» (принаймні, зменшення витрат трудового потенціалу) сімейного господарства в його частині виробництва засобів до життя (домогосподарство) участю членів сім'ї у більш продуктивному крупному виробництві, тобто поза межами сім'ї. На сучасному етапі, коли існування досить розвинутих сімейних господарств є об'єктивною необхідністю, їх технічне оснащення (зокрема, виробництво міні-техніки для підсобних домашніх і фермерських господарств) перебуває також переважно поза сім'єю. Зрозуміло, що масове виробництво малих форм ефективної сільськогосподарської техніки для села можливе лише на крупних промислових підприємствах. Тому одним із важливих заходів щодо підтримки сімейних домогосподарств має бути налагодження виробництва такої техніки.

Важливим кроком у розвитку сільської сім'ї є коригування земельної реформи у плані врахування необхідності створення сприятливих передумов для формування сімейних домогосподарств молоддю (насамперед сільською). Великою помилкою при здійсненні приватизації землі у сільському господарстві було те, що при цьому не були враховані інтереси підростаючого покоління — діти не одержали земельних паїв (Земельний кодекс України. Ст. 6), і не був передбачений резервний земельний фонд для задоволення їхніх потреб при досягненні працездатного віку. Неврахування при розподілі земельних паїв наявності дітей в сім'ях призвело до позбавлення молодого покоління основного засобу виробництва — землі, отже — і основної умови створення сімейних господарств, що стало сьогодні одним із чинників «виштовхування» молоді з села, яке матиме своїм наслідком негативний вплив у майбутньому на чисельність народжених у сільській місцевості. До речі, є підстави вважати, що за подальшого покращення суспільно-психологічних та економічних умов життя в країні, сільські жінки відреагують на ці процеси «демографічним чином» більш суттєво, ніж міські. А позбавлення молоді землі не дасть можливості досить ефективно використати дітородний потенціал цих жінок.

Проблемою розвитку домогосподарств і в містах, і в селах, значущість якої набула загальнонаціонального характеру, є вихід із застійної невирішеності житлової проблеми з урахуванням необхідності демографізації житлової політики. Низька житлова забезпеченість із загальноісторичного погляду породжена другою хвилею цивілізаційного розвитку (індустріалізація), якій відповідала нуклеарна сім'я, не обтяжена багатьма дітьми і родичами і тому більш мобільна порівняно з сім'єю сільськогосподарської цивілізації, яка своїми коренями «входила в землю» [9, с. 63]. Нині виникає нова цивілізація, основана на високотехнологічній і разом з тим «антиіндустріальній» основі й пов'язана насамперед з підвищенням рівня інформатизації, розвитку комунікацій і проникненням у всі сфери життя так званого суспільства знань (k-society). Розвиток цієї цивілізації призведе й до перебудови всього стилю життя сімей, зробивши непотрібною працю під одним дахом великих мас працівників. Очікується, що робота значної її частини буде переміщена в так

званий «електронний котедж» (Е. Тоффлер), в якому, користуючись термінологією даної статті, зберігатиметься місце участі в домогосподарстві і демогосподарстві, що матиме наслідком економію на виробничих приміщеннях, транспортних витратах і витратах часу на поїздки до місця праці, зменшення виробничого і транспортного забруднення навколишнього середовища і т. ін. Очікується, що на цій основі відродиться складна сім'я («електронна розширена сім'я») [9, с. 341–367], що теж матиме значні багатоаспектні вигоди у всіх напрямках її життєдіяльності. Слід зауважити, що вирішення житлової проблеми не може бути зведено до простого підвищення житлової забезпеченості, а в міру можливостей має враховувати згадане вище, що в майбутньому результуватиметься у більшій відповідності якості нашого житлового середовища загальносвітовим тенденціям його модернізації.

В умовах поглиблення постаріння населення важливим напрямом сімейної складової демографічної політики є вирішення проблеми раціонального використання «залишкового» трудового потенціалу старшого покоління. Рух у напрямі використання парадигми «успішного старіння» [15, с. 188] на рівні системи сімейних господарств також має ґрунтуватися на розгляді ролі осіб старшого віку в домо- і демогосподарствах. Зусилля людей похилого віку найефективніше можуть бути використані в демогосподарстві (самообслуговування, догляд за дітьми та їх виховання тощо). Як свідчать дані про розподіл обов'язків членів сім'ї щодо виховання дітей та догляду за ними згаданого вище соціально-демографічного обстеження, участь осіб «третього покоління» в демогосподарстві в Україні використовується вкрай недостатньо [7, с. 148–186]. Батьки респондентів віддають перевагу, хоч в основному і не дуже високооплачуваній, праці за межами сім'ї. Можна сподіватись, що очікуване підвищення пенсійного віку³ сприятиме подальшому «втягуванню» осіб старшого віку у позасімейну зайнятість. Постає питання, чи доцільна і виправдана сьогодні в широкому соціальному контексті заміна їх участі у вихованні дітей в сім'ї працею за її межами? На це запитання є підстави відповісти негативно. Понад те, доцільна поступова переорієнтація старших членів сімейного господарства з переважної праці за межами сім'ї та участі у веденні домогосподарства до використання їх знань і досвіду в основному в демогосподарстві на основі втілення в життя різноманітних форм посилення взаємодії людей «третього віку» з дітьми. Така переорієнтація більше відповідає їхньому психофізичному стану і створила б більш сприятливі умови для повноцінної трудової активності інших членів сім'ї у домогосподарстві або за його межами, а також для використання досвіду старшого покоління у вихованні дітей. Цей напрям сімейної складової демополітики суттєво вплинув би як на якість виховання дітей, так і на результативність використання трудового потенціалу не лише старшого покоління, а й працюючих членів сім'ї усіх вікових категорій.

Окремою проблемою у контексті розглядуваної тематики є поширення алкоголізму, що спричиняє значні демографічні втрати і є потужним чинником погіршення матеріального та психічного добробуту сім'ї, зменшення ступеня реалізації її репродуктивного потенціалу, а часом і її руйнування. Зловживання алкоголем — серйозна і багатопланова загроза розвитку сімейного господарства у контексті викладеного вище його «роздвоєн-

³ У цьому контексті становить інтерес те, що уряд Великобританії, де пенсійний вік починається з 65 років, прийняв рішення відмінити дане обмеження, розглядаючи його як дискримінаційне. Уже в цьому році буде ліквідоване само поняття пенсійного віку: люди зможуть працювати стільки, скільки вони самі вважають за необхідне, і поки будуть в змозі виконувати свої посадові обов'язки. Внаслідок соціальних і трудових змін, які відбулись у Великобританії протягом двох останніх десятиріч, переважна більшість людей похилого віку перестала негативно оцінювати та відчувати свій вік; люди зберігають активність і залишаються запитуваними суспільством навіть на самому схилі життя <http://demoscope.ru/weekly/2009/0383/mir01.php#6>).

ня» на домо- і домогосподарство. Зловживання алкоголем є перепорою для ефективного домогосподарювання і розвитку самих його суб'єктів. У зв'язку з цим сімейна складова національної демографічної політики має включати заходи антиалкогольної політики з метою зменшення алкогольнозалежних демографічних втрат як передумови створення більш сприятливих умов для успішного розвитку системи осередків демопроцесу взагалі й сім'ї та її господарства зокрема.

Загальні висновки полягають у тому, що визначальним у дослідженні сім'ї в Україні є аналіз особливостей сімейного господарства як єдності домо- і домогосподарства, і що в сучасних кризових умовах першочергової підтримки потребує домогосподарство (особливо в селах), але в перспективі його функції звужуватимуться і посилюватимуться функції домогосподарства, що вже сьогодні має бути враховане при коригуванні сімейної складової стратегії демополітики.

Джерела

1. *Всеукраїнський перепис населення 2001*. — К.: Держкомстат України, 1999. — 168 с.
2. *Горелік В. П.* Деякі методичні питання вивчення сім'ї та сімейної структури // Демографічні дослідження. Вип. 2, 1971. — С. 117–129.
3. *Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії*. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — 560 с.
4. *Народонаселение. Энциклопедический словарь*. — М.: БРЭ, 1994. — 640 с.
5. *Пискунов В. П.* О народонаселении как совокупности субъектов микрохозяйственных отношений (К уточнению основ теории демовоспроизводства, или демоэкономики). Препринт научного доклада. — К.: Ин-т экономики АН УССР, 1979. — 70 с.
6. *Пискунов В. П.* О составлении демоэкономической биографии индивида (Опыт введения в эмпирическую микродемоэкономия) // Экономика демопроцесса. — К.: Ин-т экономики АН УССР, 1979. — С. 67–99.
7. *Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку*. — К.: ТОВ «Основа-Принт», 2009. — 248 с.
8. *Стратегія демографічного розвитку на 2006–2015 роки* // Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики. Зб. Матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., т. 2. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 357–387.
9. *Тоффлер Элвин.* Третья волна. — М.: АСТ, 1999. — 784 с.
10. *Труд в демопроцессе*. — К.: Наукова думка, 1990. — 264 с.
11. *Хоменко А. П.* Семья и воспроизводство населения (Избранные произведения). — М.: Статистика, 1980. — 224 с.
12. *Чуйко Л. В.* Демоэкономическая сущность семьи // Экономика демопроцесса. — К.: Ин-т экономики АН УССР, 1981. — С. 52–66.
13. *Чуйко Л. В.* Трансформація трудового потенціалу сімейних домогосподарств у контексті відтворення їх демографічного потенціалу в нових умовах // Демографічні дослідження. Вип. 25. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — С. 145–167.
14. *Шлюб, сім'я та дітородні орієнтації в Україні*. — К.: АДЕФ-Україна, 2008. — 256 с.
15. *Rowe John W., Kahn Robert L.* Successful Ageing. — New York: Pantheon Books, 1998. — 267 p.

Анотація. В статті розглядаються деякі теоретико-методологічні передумови економіко-демографічного дослідження сім'ї як об'єкта демополітичного впливу. На основі застосування до вивчення сімейного господарства концепції демовідтворення

обґрунтовані основні напрями удосконалення системи заходів сімейної складової демографічної політики з використанням підходу до розуміння сімейного господарства як єдності домо- і домогосподарства.

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые теоретико-методологические предпосылки экономико-демографического исследования семьи как объекта демополитического воздействия. На основе применения к изучению семейного хозяйства концепции демовоспроизводства обоснованы основные направления совершенствования системы мер семейной составляющей демографической политики с использованием подхода к пониманию семейного хозяйства как единства домо- и домохозяйства.

Summary. Certain theoretical backgrounds of family study in context of population policy improvement are considered in the article. On the basis of application of conception of demoreproduction and demogeneration to analysis of domestic economy as unity of family household and demohousehold main orientations of perfection of family components of the system of population policy arrangements are elaborated. Family household — interfamily production of living means; demohousehold — interfamily services, products of which are individuals themselves in their historical established quality.

The conclusion was drawn, that component of contemporary population policy had to be concentrated first of all on support of family development in its hypostasis of family household. There are measures concerning development of subsidiary plots and farming in rural area, and creation of favourable conditions for selfemployment and also small and medium-sized businesses in urban settlements. But main economical factors of successful functioning of dominating majority of present family households are outdomestic, that is such which based on development of social production. In context of long-term prospect gradual «exclusion» (at least reduction of expenditure of labour potential) of domestic economy in its part of production of living means by participation of the family members in more productive large-scale production, i.e. outside of family will take place. It is reasonable step-by-step reorientation of senior members of domestic economy from primary participation in family household to application their knowledges and experience basically in demohousehold. The particularly important prerequisite of demohouseholds development both in rural settlements and in rural areas are going out of stagnant pendency of housing problem.

Ключові слова: демовідтворення, економіко-демографічне дослідження, система суспільних форм самовідтворення населення, сім'я, трудова основа сім'ї, сімейне господарство, домогосподарство, домогосподарство, сімейна складова демографічної політики.

Ключевые слова: демовоспроизводство, экономико-демографическое исследование, система общественных форм самовоспроизводства населения, семья, трудовая основа семьи, семейное хозяйство, домохозяйство, домохозяйство, семейная составляющая демографической политики.

Key words: demoreproduction, economic-demographic study, system of social forms of population reproduction, family, labour basis of family, domestic economy, family household, demohousehold, family component of population policy.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.08.2010 р.

УДК 314.186

С.Ю. АКСЬОНОВА,
*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України*

ГЕНЕРАТИВНА АКТИВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ: ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ

Постановка проблеми. У загальному визначенні *поведінку людини* трактують як сукупність її дій і вчинків. Філософія розглядає поведінку людини як її здатність до діяльності у матеріальній, інтелектуальній і соціальній сферах життя; психологія — як взаємодію з навколишнім середовищем, опосередковану зовнішньою і внутрішньою активністю. Смисловий акцент поняття «поведінка» зазвичай ставиться на пристосуванні людини до природних та соціальних умов існування, а з метою сконцентрувати увагу на творчому перетворювальному ставленні людини до умов її існування і світу в цілому, як правило, застосовують терміни «діяльність» або «активність». Залежно від того, з яким аспектом життя пов'язана поведінка, розрізняють певні її види. Іноді для характеристики поведінки в одній сфері життєдіяльності автори використовують різні терміни. Так, для описання поведінки щодо дітонародження вживають такі епітети, як «репродуктивна», «прокреаційна», «дітородна», «генеративна» поведінка, але не всі ці терміни можна розглядати як синоніми.

Найбільшу популярність у російських дослідників має термін «репродуктивна поведінка», якому в україномовній літературі також відповідає синонім «дітородна поведінка». Визначення репродуктивної (дітородної) поведінки як системи дій і відносин, що опосередковують народження або відмову від народження дитини будь-якої черговості, у шлюбі або поза шлюбом, дав В.А. Борисов ще у 1970 р., але воно не втратило актуальності й сьогодні, хоча неодноразово були спроби його доповнення або уточнення. Наприклад, В.В. Бойко наполягав, що це не просто «система дій і відносин», а «система соціально і психологічно обумовлених дій і відносин, спрямованих на народження дітей або на обмеження їх кількості, включаючи повну відмову від них» [1, с.25–26]. В.В. Єлізаров трактував репродуктивну поведінку як систему доступних і прийнятних дій і відносин, спрямованих на досягнення чи збереження оптимальної (з точки зору ступеня задоволення системи сімейних потреб) кількості дітей у сім'ї. На думку вченого, «доступність і прийнятність дій виявляє принципово важливі залежності поведінки від впливу об'єктивної ситуації і суб'єктивного стану системи ціннісних орієнтацій» [2, с.71].

У структурі дітородної поведінки ключовим моментом є потреба у дітях, що являє собою соціально-психологічну властивість людини і характеризує прагнення соціалізованого індивіда обзавестися певною кількістю дітей; без їх наявності (і належної кількості) «індивід зазнає труднощів у своїй самореалізації як особистість» [3, с.214]. У сучасних умовах людина прагне не тільки мати певну кількість дітей, а й дітей певної якості. Без виконання цієї умови, як і у випадку відсутності дітей, особистість також може відчувати певні труднощі у самореалізації.

А.Г. Вишневський у своїх дослідженнях використовує термін «прокреаційна поведінка» та визначає її як поведінку, що має безпосереднє відношення до зачаття і виношування плоду, незалежно від того, як тісно вона пов'язана зі статевою поведінкою [4, с.151]. З такої точки зору прокреаційна поведінка є складовою (чи фрагментом) дітородної поведінки, коли приймається рішення народити дитину, і активність спрямовується на здійснення цього наміру (нагадаємо, що в дітородну поведінку включають також дії і відносини, що опосередковують відмову від народження дитини).

Генеративну поведінку найбільш вдало визначив В.П. Горелик. Така поведінка охоплює сукупність дій, спрямованих на відтворення нових поколінь. Вчений наголошував, що «коли йдеться про генеративну поведінку, мається на увазі не лише сукупність дій, пов'язаних із дітонародженням (як процесом), а й відтворення нового покоління до того моменту, коли воно повністю сформувалося у соціальному і психофізіологічному відношенні і здатне замінити у неперервному процесі відтворення населення когорт, які вичерпали свої дітородні можливості через природні причини», а також включитися у процес виробництва матеріальних і духовних цінностей [5, с.75]. Отже, генеративну поведінку не можна ототожнювати з дітородною. Перша є значно ширшою і змістовнішою; ймовірно, саме ця обставина обумовила те, що концепція генеративної поведінки/активності ще й досі не сформована (для того щоб підкреслити активну позицію суб'єкта такої поведінки, на нашу думку, краще вживати термін «генеративна активність»). Втім, актуальність розвитку цієї концепції посилюється. Надмірна зосередженість зусиль владних структур на підвищенні народжуваності, прагнення змінити лише дітородну поведінку і подальша байдужість до того, в яких умовах будуть рости, виховуватися, соціалізуватися народжені діти, які цінності стануть для них пріоритетними, і чи будуть вони здатні вирости здоровими і народити здорових дітей, нехтування численних проблем, з якими кожний день стикаються українські сім'ї з дітьми, обумовлюють необхідність розробки комплексу взаємопов'язаних заходів соціально-демографічної політики, в основу якої були б покладені теоретичні положення концепції генеративної активності.

У зв'язку із зазначеним **метою** даної роботи є визначення певних концептуальних засад дослідження генеративної активності населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відомий психолог Ерік Еріксон, автор визнаної іншими дослідниками епігенетичної моделі людського розвитку, згідно з якою життя людини розглядається як послідовність восьми стадій, описуючи сьому стадію, що притаманна зрілій людині, застосував термін «генеративність». Всі теоретичні розробки Е. Еріксона, пов'язані із генеративністю, мають важливе значення для формування концепції генеративної активності. Вчений визначав генеративність як зацікавленість в улаштуванні життя і навчанні нового покоління [6, с.255], як якість, що проявляється у турботі про самих себе, своїх дітей і наступні покоління та є головним джерелом відчуття рівноваги у зрілому віці [7, с.153]. Тобто це властивість, що виникає у зрілому віці людини і характеризує бажання не лише народити дитину/дітей, а й уможливити її/їх життєдіяльність у соціумі.

Вчені з Фолі центру дослідження життя (the Foley Center for the Study of Lives, Північно-східний університет, США) проводять міждисциплінарні наукові дослідження психологічного та соціального розвитку людей зрілого віку, а також сприяють розвитку інтелектуального спадку таких учених, як Генрі Мюррей, Ерік Еріксон та інших. У своїх дослідженнях вони дещо конкретизують поняття генеративності, трактуючи його як турботу дорослих та їх зобов'язання сприяти благополуччю молодих і майбутніх поколінь через участь у вихованні, навчанні, наставництві та іншій творчій співпраці, спрямованій на залишення певної спадщини про себе майбутнім поколінням. У цьому визначенні надається більш «вимогливий» характер генеративності: не лише зацікавленість чи турбота старших поколінь про наступні, а й зобов'язання щодо них для продовження існування людності. Таке трактування звучить в унісон відповідальному батьківству: необхідно докласти зусиль, щоб наступні покоління за параметрами своєї життєздатності принаймні не поступались попереднім. На думку дослідників центру, генеративність як комплексна психосоціальна конструкція може відображатися через соціальний попит, внутрішні бажання, усвідомлену зацікавленість, довіру, зобов'язання, особливості поведінки і загалом через те, в чому дорослі знаходять сенс свого життя¹.

Зацікавленість у підтримці наступних поколінь, увага до їх становлення, готовність допомагати і навчати аж ніяк не передбачають пасивного ставлення старших поколінь до молодших. На основі робіт Е. Еріксона інший американський дослідник Д. МакАдамс зауважував, що генеративність можна розглядати як фундаментальну людську потребу [8, с.255]. Це потреба вищого рівня, що виникає у зрілому віці та характеризується відчуттям необхідності «продовжувати» себе у наступних поколіннях, насамперед через турботу про них. Це відчуття того, що «чиєсь піклування є потрібним, і що хтось має потребу піклуватися» про інших².

Задоволення потреби вимагає певної активності. Оскільки остання тісно пов'язана з генеративністю, її правомірно назвати генеративною активністю, яка охоплює сукупність дій і відносин, спрямованих на народження дітей та улаштування їх життя, виконання зобов'язань дорослих сприяти благополуччю молодших через виховання, навчання, наставництво та творчу співпрацю.

Генеративність можна розглядати як взаємодію поколінь — старші покоління передають молодшим життєвий досвід, знання, духовні надбання та матеріальні цінності, а молодші покоління через потребу в турботі з боку старших сприяють тому, що життя останніх стає більш осмисленим і цінним, і що найважливіше — молоді покоління якби «енергетизують» старші покоління своїм завзяттям, новаціями, ідеями, підходами, творчістю. Підкреслимо, що однією з важливих рис генеративної активності є її спрямованість на нові покоління (принагідно зауважимо, що існують системи з вектором активності у бік старших поколінь). Допоки молодші покоління не здатні у повному обсязі забезпечувати себе самостійно, старші уможливають їх «виживання» завдяки своїй цілеспрямованій діяльності, докладаючи до цього певних зусиль; водночас молодші покоління, хоча й уможливають осмислення феномену життя для старших поколінь, але роблять це без зусиль (самим своїм існуванням).

На початку 1970-х рр. В.С. Стешенко та В.П. Піскунов запропонували підхід до дослідження демовідтворення як єдності двох елементів — деморепродукції і демогене-

¹ На основі такого підходу дослідники центру розробили методики оцінювання індивідуальних розбіжностей генеративності дорослих (Розділ «Generative Behavior Checklist (GBC)») <http://www.sesp.northwestern.edu/foley/>.

² В оригіналі: «It includes a faith that one's care is needed and that one needs to care.» (McAdams D. Power, intimacy, and the life story: personological inquiries into identity. — С. 255).

рування. Деморепродукція — це демовідтворення, що полягає у творенні та відтворенні певного індивіда та населення в цілому в живій праці (в процесі виробництва змінюється сам виробник). Демогенерування — це демовідтворення, що полягає в обробці людей людьми, тобто індивіди змінюють в ньому свої якості, виступаючи об'єктом трудових зусиль як власних, так й інших осіб [9, с.60]. Згідно з таким підходом демогенерування може охоплювати усі покоління незалежно від віку їх представників, оскільки важко (якщо це взагалі можливо) виділити ті фрагменти життя людини, коли вона не виступатиме як об'єкт прикладання трудових зусиль (прямих чи опосередкованих) інших людей. Демогенерування можна спостерігати як у діяльності, коли об'єктом трудових зусиль є діти, а покоління дорослих виявляють турботу про них, так і тоді, коли об'єктом є люди похилого віку, про яких піклується покоління їхніх дітей. Важливість останнього є безперечною, але центральною в концепції генеративної активності, як раніше зазначалося, має бути теза про зацікавленість дорослих, їх турботу, сприяння становленню саме нових поколінь, що робить можливим продовження-існування всього людства.

Е. Еріксон зауважує, що сам факт наявності дітей або навіть бажання їх мати ще «не досягає» генеративності [6, с.256]. Остання проявляється лише за умови готовності тривалий період³ бути основою для наступних поколінь, докладати зусиль по догляду, піклуванню, вихованню, навчанню дітей, які репрезентують нове покоління. Є ще один важливий аспект, який заслуговує на увагу. Як зазначалось раніше, генеративність — це насамперед піклування про становлення наступного покоління, але воно «не зводиться» лише до піклування та виховання своїх (народжених чи всиновлених) дітей. Існують люди, які через ті чи інші обставини не спрямовують активність на власних нащадків, а реалізують потребу в інших формах альтруїстичного піклування і творчості, що певною мірою вбирають у себе їх тип батьківської турботи [10, с.149] (насамперед, це вчителі, вихователі, наставники, а також усі, хто намагається залишити після себе для майбутнього покоління щось цінне). З іншого боку, зосередженість виключно на власних інтересах, уникання турботи про інших, відмова від народження дітей свідчать про деформацію (патологію) генеративності, причини чого слід шукати у поколінні батьків [10, с.150]. Така поведінка не обов'язково описується як девіантна, хоча в останній чітко простежується деформація генеративності. Свідома відмова від народження дітей репродуктивно здорових людей (так званих чайлд-фрі), які можуть бути досить успішними у професійній діяльності та займати досить високу соціальну позицію, тим не менш вказує на наявність деформацій у їх генеративній поведінці.

Генеративна активність включає дітородну і батьківську поведінки. Остання проявляється як турбота про дітей, їх годування, захист, виховання тощо. Цей термін використовують тоді, коли, по-перше, є необхідність позначити моделі поведінки, які не залежать від статі та, зазвичай, демонструються батьками незалежно від їх статі, по-друге, для загального позначення всіх моделей поведінки обох батьків разом. Моделі поведінки, які пов'язані або супроводжують виконання функцій матері, називають материнською поведінкою. В україномовній літературі має місце певна плутанина з використанням терміна «батьківська поведінка», який в одних випадках характеризує поведінку обох батьків, а в інших — поведінку батька дитини. З метою уникнення плутанини в останньому випадку можна застосовувати термін «батькова поведінка», який вказує, що ця модель поведінки притаманна батьку.

³ «Унікальність людського роду полягає в тому, що турбота про підростаюче покоління і його виховання розтягуються на досить тривалий період» (Фрейджер Р., Фейдмен Д. Теории личности и личностный рост / Глава 8. Эрик Эриксон и жизненный цикл. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/freydjer/08.php)

Відмова від ототожнювання генеративної активності та дітородної поведінки зумовлює необхідність визнання й того, що генеративній активності притаманні дещо інші властивості. У дослідженні дітородної поведінки поза шлюбом та у шлюбі З.Х. Каримова наголошувала, що в останньому випадку поведінка є рівнодіючою сімейних інтеракцій та має груповий характер, тоді як позашлюбна дітородна поведінка є більш індивідуальною, це насамперед поведінка особистості, а не групи [11, с.12]. Однак груповий характер дітородної поведінки у сім'ї можна поставити під сумнів, якщо звернутись до роботи А. Рійкен та Т.Кнійн. Учені відправною точкою свого емпіричного дослідження процесу прийняття рішення щодо народження дитини обрали теоретичні положення, згідно з якими чоловіки і жінки осмислюють намір народити чи не народити дитину індивідуально, незалежно один від одного, зважаючи на широкий спектр особистісних (існуючих чи майбутніх) обставин і планів, однак у шлюбі чоловік і жінка взаємозалежать один від одного, і тому повинні збалансовувати власні наміри із думкою свого партнера, тобто процес прийняття рішення має відбуватися через діалог між партнерами. Проте у ході дослідження виявилось, що для більшості подружніх пар прийняття рішення про народження першої дитини хоча й було свідомим, але без тривалих розмірковувань, обговорювань цього питання, довгострокового планування чи бесід. Водночас автори дослідження відзначають, що усі респонденти вважають важливою згоду між обома членами подружжя мати дитину/дітей [12]. На відміну від дітородної, генеративна поведінка як у шлюбі, так й поза шлюбом не може бути індивідуальною, оскільки вона включає не лише народження дитини, а й турботу про неї, її виховання, що передбачає взаємодію щонайменше двох осіб — матері та дитини, потреби якої значною мірою визначають дії і вчинки матері, коригують її поведінку, в тому числі й дітородну.

Генеративна поведінка перетинається із сімейною поведінкою, однак не охоплює її повністю. На рівні сім'ї та окремих соціальних груп функціональна структура генеративної активності включає:

- 1) сукупність дій і відносин, пов'язаних з народженням дитини/дітей, або всиновленням дитини/дітей чи взяттям у сім'ю під опіку;
- 2) догляд як сукупність дій, пов'язаних з безпекою дитини/дітей, запобігання її/їх ушкодженню;
- 3) турботу як сукупність дій і відносин, що забезпечують належні умови для фізичного, психоемоціонального, духовного розвитку дитини/дітей, задоволення потреб дитини/дітей;
- 4) виховання як систематичний вплив на культурний розвиток, світогляд, моральні принципи, роз'яснення правил і норм поведінки, що сприятиме формуванню особистості. У широкому сенсі, виховання розглядають як функцію суспільства, що забезпечує його розвиток завдяки передачі новим поколінням соціально-історичного досвіду попередніх поколінь відповідно до цілей і задач суспільства;
- 5) навчання як сукупність дій і відносин, що забезпечують передачу знань, умінь, досвіду;
- 6) соціалізацію як сукупність дій і відносин, що забезпечують засвоєння дитиною певної системи знань, норм і цінностей, які дають змогу їй функціонувати як повноправному члену суспільства; може бути представлена і як цілеспрямований вплив на особистість (виховання), і як стихійні, спонтанні дії та вчинки оточуючих дитину людей, що впливають на формування її особистості.

Зауважимо, що виділення таких структурних компонентів має дещо умовний характер, адже у реальному житті виховання і навчання якби переплітаються, турбота може

охоплювати й певні елементи, що стосуються виховання; соціалізацію часто трактують як виховання і навчання поведінці у суспільстві.

Поза сім'єю генеративна діяльність здійснюється насамперед в дошкільних і шкільних закладах різних форм власності та типів; позашкільних дитячих установах (музичні, художні студії, школи, гуртки; спортивні секції, будинки дитячої творчості тощо); медичних закладах різного профілю, а також в установах і закладах, які розширюють світогляд дитини, підвищують її освітній рівень, підтримують здоров'я, сприяють гармонійному розвитку (театри, музеї, екскурсії, літні табори). Вимоги до якості утримання і виховання дітей у закладах суспільного виховання повинні постійно зростати. Частково генеративна активність має місце й в структурах, які надають соціальну допомогу.

Генеративність є рушійною силою генеративної активності, але надзвичайно важливою є й та обставина, що результатом останньої повинно бути виникнення генеративності у поколінні, на яке була спрямована ця активність. Тобто у молодому поколінні мірою того як воно стає більш зрілим має з'явитися зацікавленість (точніше — потреба) у появі (народженні) наступного покоління, а також — і це особливо важливо — в улаштуванні його життя, турботі, передачі йому знань, як тих, що були отримані від попереднього покоління, так й тих, що вже були накопичені у даному.

Але чим обумовлюється сама можливість виникнення генеративності у людини? Відповідь на це запитання можна знайти у працях В. Франкла, який ввів у науковий обіг поняття самотрансценденції людського буття і вважав його фундаментальним для розуміння людини. Описуючи цей феномен, вчений зауважував, що «людське буття завжди орієнтовано назовні на щось, що не є ним самим, на щось або на когось: на сенс, який необхідно здійснити, або на іншу людину, до якої ми тягнемось з любов'ю. У служінні справі або любові до іншого людина здійснює сама себе. Чим більше вона віддає себе справі, чим більше вона віддає себе своєму партнеру, тим більшою мірою вона є людиною і тим більшою мірою вона стає сама собою» [13, с. 27]. Отож, з одного боку, людина зорієнтована на іншу людину/людей, з другого боку, вона прагне пізнати себе, а діти створюють найкращу можливість поєднати це. Дитина є подовженням особистого «Я», турбуючись про неї, спостерігаючи за її розвитком, створюються можливості пізнавати себе. Як би «природний спосіб самотрансценденції» характеризують дітей А. Антонов та Ч. Филипс, хоча аргументують свою позицію тим, що «батьки, піклуючись про дітей, про їхній добробут, здоров'я і освіту, неминуче практикують самопожертву». І навіть у тих випадках, коли батькам не треба відмовляти собі в чому-небудь, вони «завжди жертвують своїм особистим часом заради дітей» [14].

Висновки. Таким чином, можна виділити наступні концептуальні засади дослідження генеративної активності населення.

1. В основі генеративної активності лежить генеративність, яка, згідно з Е. Еріксоном, являє собою зацікавленість дорослих в улаштуванні життя і навчанні нового покоління.

2. Генеративна активність охоплює сукупність дій і відносин, спрямованих на народження дітей та улаштування їхнього життя, виконання зобов'язань дорослих сприяти благополуччю молодших через виховання, навчання, наставництво та творчу співпрацю, з метою залишити певну спадщину про себе майбутнім поколінням.

3. Генеративна активність завжди спрямована на нові покоління. Поряд з нею існують системи з вектором активності у бік старших поколінь.

4. Генеративність виступає рушійною силою генеративної активності. Водночас результатом останньої повинно бути виникнення генеративності у поколінні, на яке була спрямована ця активність.

5. Деформація генеративної активності виявляється у формі відмови від народження дітей та піклування про них, відсутності зацікавленості «продовжувати себе» у наступних поколіннях. Причини цього слід шукати не в поколінні, в якому такі деформації спостерігаються, а у попередніх поколіннях.

6. Основна генеративна діяльність здійснюється у сім'ї; поза сім'єю вона може бути представлена у закладах освіти, медичних установах, службах соціальної допомоги.

7. На рівні сім'ї та окремих соціальних груп генеративна активність охоплює народження дитини/дітей або всиновлення дитини/дітей чи взяття у сім'ю під опіку, догляд, турботу, виховання, навчання, соціалізацію.

Джерела

1. *Бойко В.В.* Рождаемость: Социально-психологический аспект. — М.: Статистика, 1985. — С. 25–26.
2. *Елизаров В.В.* Перспективы исследования семьи: анализ, моделирование, управление. — М.: Мысль, 1987. — С. 71.
3. *Антонов А.И., Медков В.М.* Социология семьи. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — С. 214.
4. *Вишне夫斯基 А.Г.* Воспроизводство населения и общество. — М. — С. 151.
5. *Горелик В.П.* Некоторые соображения об исследовании генеративного поведения семьи // Демографические тетради. — Выпуск 4–5. — К., 1972. — С. 75.
6. *Эриксон Э.* Детство и общество — 2. изд., перераб. и доп. — СПб.: ЗАО ИТД “Летний сад”, 2000. — С. 255.
7. *Кун Д.* Основы психологии. Большая энциклопедия психологии: все тайны поведения человека. — 10-е междунар. изд. — СПб.: Прайм-Еврознак, 2007. — С. 153 (720с.).
8. *McAdams D.* Power, intimacy, and the life story: personological inquiries into identity. — С. 255. http://books.google.com.ua/books?id=cmGCate__tsC&pg=PA276&lpg=PA276&dq=Generativity+and+Adult+Development&source
9. *Пискунов В.П., Стешенко В.С.* К теоретическому обоснованию демографической политики развитого социалистического общества // Демографические тетради. Вып. 6–7. — К., 1972. — С. 37–122, а також Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / НАН України. Ін-т економіки. — К., 2001. — С. 128.
10. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис. Вт. изд. — М.: «Флинт», 2006. — С. 149.
11. *Каримова З.Х.* Внебрачное репродуктивное поведение как объект социолого-демографического исследования. — Автореферат диссертации на соиск. ученой степени к.с.н. — Уфа, 2007. — С. 27.
12. *Rijken A. i Trudie Knijn.* Couples' decisions to have a first child: Comparing pathways to early and late parenthood // Demographic Research: Volume 21, Article 26, November 2009. — P. 765–802.
13. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990 г. — С. 350.
14. *Антонов А., Филлипс Ч.* Феминизм и семья: историко-социологический анализ. Под ред. А.И Антонова. — М.: Грааль, — 2002. — С. 176.

Анотація. У статті визначено головні засади формування концепції генеративної активності населення. Генеративна активність забезпечує улаштування життя наступних поколінь,

турботу про них, виконання зобов'язань старших поколінь сприяти благополуччю молодших через виховання, навчання, наставництво та творчу співпрацю.

Аннотация. В статье определены основы формирования концепции генеративной активности населения. Генеративная активность обеспечивает появление и обустройство жизни последующих поколений, заботу о них, выполнение обязательств старших поколений способствовать благополучию младших через воспитание, обучение, наставничество и творческое сотрудничество.

Summary. The main principles of population generative activity concept base are defined in the article. The concept of the generative activity is based on idea of generativity introduced by E.Erikson for description of one out eight stages of human lifecycle. Generative activity primarily provides the appearance and arrangement of living generations, older generations of commitment to promote the welfare of young through education, training, mentoring and creative collaboration. One of the important features of generative activity is its focus on new generation.

Generativity is driving force of the generative activity of the population. At the same time, the result of the generative activity of the population should be appearance of generativity in the generation, on which this activity is aimed. Deformation of generative activity reveals in the form of refusal to have child/children and care about them, lack of interest "to continue themselves" in future generations. Generative activity intersects with family behaviour, but does not cover it completely. At the level of families and social groups the generative activity includes the birth of the child/children or adoption of a child/children, treatment, care, education, training, socialization.

Ключові слова: дитородна поведінка, генеративність, генеративна активність, народжуваність, покоління.

Ключевые слова: детородное поведение, генеративность, генеративная активность, рождаемость, поколения.

Key words: childbearing behaviour, generativity, generative activity, fertility, generation.

Стаття надійшла до редакції журналу 26.05.2010 р.

УДК 314.335.23 (477)

Н. М. ЛЕВЧУК,
кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М. В. Птухи НАН України
Б. ПЕРЕЛЛІ-ХАРРІС, Ph.D,
Інститут демографічних досліджень ім. Макса Планка, Німеччина

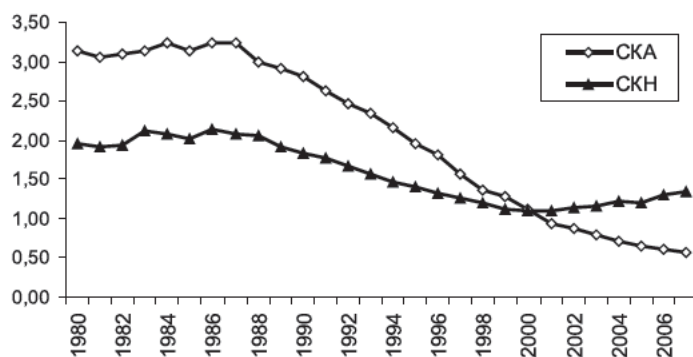
АБОРТИ ТА НАРОДЖУВАНІСТЬ В УКРАЇНІ: «КОНКУРЕНЦІЯ» ПРОДОВЖУЄТЬСЯ?¹

Вступ. Одним із найбільш суперечливих та дискусійних феноменів демореальності кінця ХХ століття стало зниження народжуваності до рівня нижче 1,3 дитини на одну жінку (lowest-low fertility) у 24 індустріальних країнах світу. Причини такого зниження широко обговорювалися у науковому середовищі, однак небагато дослідників зверталися до питань, чому народжуваність знизилась так низько, і які методи контрацепції були використані при цьому. Вважається, що у західноєвропейських країнах провідну роль відіграли такі ефективні методи контрацепції, як гормональні, ВМС, презервативи. Хоча у деяких країнах Південної Європи поширення сучасної контрацепції було значно меншим, і використання окремих традиційних методів зберігалось майже до початку 1990-х років. Натомість країни Східної Європи сягнули низького рівня народжуваності на тлі значного поширення традиційних методів запобігання вагітності та високого рівня розповсюдженості абортів.

Аналіз попередніх досліджень. Хоча проблема абортів у країнах колишнього СРСР неодноразово висвітлювалася у зарубіжних наукових виданнях, у жодному з них не вичалося як змінювались показники абортів у часі залежно від віку жінки та її дітності. До того ж, об'єктом більшості таких досліджень були країни Кавказу та Середньої Азії, де сумарна народжуваність не знижувалась до рівня нижче 1,3. В Україні проблемами репродуктивного здоров'я жінок займалися Н. Я. Жилка, Р. О. Моїсеєнко, В. С. Штешенко, Н. О. Рингач та інші [2, 4, 5], однак у більшості таких досліджень використовується офіційна статистика, доволі обмежена за набором характеристик та показників. Попри якісний аналіз, проведений у нещодавньому звіті МОЗ України та ВООЗ щодо абортів і контрацепції в Україні, проблема абортів не розглядалася у контексті дітородної діяльності населення [1].

¹ Дана стаття є скороченим варіантом доповіді, представленої на Міжнародній конференції Американської Асоціації з народонаселення, що відбулася у квітні 2010 р. у м. Даллас, США.

Метою даної роботи є дослідження взаємозв'язків між абортами та народженнями в Україні — країні, яка мала один з найвищих у світі показників інтенсивності абортів на початку 1990-х і один з найнижчих рівнів народжуваності у кінці 1990-х (рис. 1).



Джерело: ІДСД НАНУ та авторські розрахунки на базі даних МОЗ України

Рис. 1. Сумарний коефіцієнт абортів (СКА) та сумарний коефіцієнт народжуваності (СКН) в Україні у 1980–2007 рр.

Стрімке падіння народжуваності в Україні у пострадянський період одночасно супроводжувалось помітним зниженням інтенсивності абортів, однак після 2000 р. їхні тренди розійшлися. Така неоднозначна динаміка породжує ряд дискусійних запитань: на тлі одночасного зниження народжуваності та абортів в Україні у 1990-і, яким чином ці два процеси взаємодіяли між собою і чи зазнала змін така взаємодія? Чи пов'язана повікова інтенсивність абортів з повіковою народжуваністю? Чи почали жінки використовувати аборти для відкладання початку дітородної діяльності, чи аборти так і залишилися важливим засобом для регулювання календаря народжень та обмеження розміру сім'ї? Яким чином результати вагітності, тобто народження проти абортів, залежать від черговості вагітності та інтервалу між вагітностями? Чи аборти продовжують конкурувати з дітородженнями, чи вони витісняються бажаними народженнями завдяки ефективній контрацепції? Щоб відповісти на ці запитання, було використано дані обстеження, що дають змогу дослідити як аборти та дітородження взаємовпливають на індивідуальному рівні.

Виклад основного матеріалу. 1. Україна все ще чекає на контрацептивну революцію? У радянські часи більшість сучасних методів попередження вагітності були недоступними; їх вибір був невеликим. Радянська медицина суттєво відставала та була ізольована від західних розробок у галузі контрацепції, особливо гормональної. Та після розпаду СРСР відбулися значні зрушення у сексуальній та репродуктивній поведінці населення, і використання методів контрацепції почало зростати. На перший погляд, нині Україна зазнає тих самих змін, що відбулися у західноєвропейських країнах 20–30 років раніше. Завдяки реалізації кількох Національних програм щодо репродуктивного здоров'я та планування сім'ї вдалося істотно знизити кількість абортів [2], однак рівень використання сучасних методів контрацепції в Україні все ще незадовільний.

Про це свідчить порівняльний аналіз результатів двох обстежень: Репродуктивне здоров'я жінок (РЗЖ) 1999 та Медико-демографічне обстеження населення (МДОУ) 2007 [3, 7]. Структура методів контрацепції в Україні значно відрізняється від такої у

західних країнах, де заміжні жінки та жінки, які мають постійного партнера, використовують пігулки або вдаються до стерилізації після народження бажаної кількості дітей, тоді як презерватив поширений головним чином серед молодих жінок, які не мають одного партнера. Натомість в Україні оральні контрацептиви становлять лише 3–5% (!) від усіх засобів, які використовують заміжні жінки для попередження вагітності (6,5% серед сексуально активних незаміжніх жінок); роль жіночої стерилізації неістотна, і саме презерватив є найбільш широко вживаним засобом контрацепції. Питома вага ВМС, що у радянські часи користувалися найбільшою популярністю із сучасних методів, дещо знизилась, проте залишається все ще вагомою. Внесок традиційних методів у структурі контрацепції в Україні помітно скоротився, але є ще високим: близько 20% (табл. 1).

Таблиця 1**Використання методів контрацепції на час обстеження, заміжні жінки**

	РЗЖ –1999	МДОУ 2007
Будь-який метод	67,5	66,7
Будь-який сучасний метод, в т.ч.:	37,6	47,5
– ВМС	18,6	17,7
– Презерватив	13,5	23,8
– Гормональні	3,0	4,8
– Жіноча стерилізація	1,4	0,6
– Інші	1,1	0,5
Будь-який традиційний	29,9	19,1
Не використовує	32,5	34,9
Всього	100,0	100,0

Джерело: [3, 7]

Очевидно, що зростаюча популярність використання презерватива є, з одного боку, позитивною тенденцією, беручи до уваги епідемію ВІЛ/СНІДу в Україні, але з іншого боку – доволі проблемним явищем, оскільки надійність цього методу значно поступається гормональній контрацепції, і ризик контрацептивної невдачі при його використанні є доволі високим. У радянські часи пігулки часто розглядали як загрозу для здоров'я жінки через побічні ефекти, наприклад небажаний приріст маси тіла. Така думка зберігається і донині, неабиякою мірою через відчутний консерватизм, а часом і низьку контрацептивну грамотність практикуючих лікарів. Дається взнаки й істотно нижча ціна презервативів порівняно з пігулками. Усі ці фактори призвели до того, що гормональні контрацептиви все ще є непопулярними серед українських жінок. Таким чином, незважаючи на підвищення загального рівня використання контрацепції, її структура все ще несприятлива, що призводить до високого ризику небажаної вагітності і, як наслідок, використання абортів для її переривання. Цю особливість України слід пам'ятати, аналізуючи взаємозв'язки між абортами та дітонародженнями.

Дані та методи дослідження. Для того, щоб досягнути мети нашого дослідження та дати відповіді на поставлені запитання, було використано дані щодо вагітностей та їх результатів, зібрані в результаті Медико-демографічного обстеження населення України (МДОУ) 2007 року [3]. Це національно репрезентативне опитування 6481 жінок віком

від 15 до 49 років, у ході якого були зібрані унікальні відомості щодо їх репродуктивних біографій (включаючи усі вагітності та їх результати). Частка жінок, які відповіли на запитання, становила 92%.

Оскільки ми зацікавлені дізнатися, чи використовувала жінка аборт хоча б раз у житті, для оцінки були вибрані лише перші за черговістю (штучні) аборти, які становлять доволі значну частку від загальної кількості абортів (близько 45% за даними МДОУ 2007). Для того, щоб дослідити взаємозв'язки між абортами та дітонародженнями, був використаний event history analysis. На нашу думку, дослівний переклад «аналіз історії подій» не відображає сутності даного підходу. Керуючись термінологією М. Птухи, цей напрям у демостатистичних дослідженнях доцільніше перекласти як «аналіз демографічних біографій». Він включає в себе значну кількість методів, що використовують для аналізу лонгітюдних даних, і показує інтенсивність переходу від одного демографічного стану до іншого впродовж «періоду ризику», тобто від початку часу спостереження до моменту настання тієї чи іншої події.

Поняття «ризик» є базовим в аналізі демографічних біографій². Оскільки в українській мові він вживається для позначення ймовірності негативних подій, задля зручності було вирішено користуватись термінами «ризик» та «шанс» як такими, що означають ризики настання подій з негативними та позитивними наслідками відповідно. У даній роботі вживаються терміни: ризик аборту і шанс народження дитини.

Було використано одну із моделей пропорційних ризиків (piecewise exponential model), яку у найбільш загальному вигляді можна подати так:

$$h(t | x) = h_0(t) \times \exp(\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2),$$

де:

h , ризик/шанс першого аборту/живонародження, є функцією від базового ризику h_0 та регресії коефіцієнтів β , що вимірюють вплив змінних x_1 та x_2 (постійних та змінних у часі) на інтенсивність ризику.

Спочатку було побудовано окремі моделі ризику/шансів для перших абортів та перших народжень (моделі А і В), де вік жінки вважаємо базовою інтенсивністю часу. Процес переходу до першого народження/аборті починається у 15 років і закінчується, коли жінка має вагітність, що завершується пологами або аборті. Далі було побудовано модель конкуруючих ризиків — модель С (competing risk hazard model) для результату вагітності, де одночасно оцінюється ризик першого аборті проти ризику (шансу) дітонародження, залежно від черговості вагітності та дітності. Проведено оцінку конкуруючих ризиків для бездітних жінок при першій вагітності; для жінок з однією дитиною у разі другої за порядком вагітності і для жінок з двома дітьми у разі третьої вагітності. Така модель є новим підходом до дослідження зв'язків між абортами та народженнями.

У моделях були використані такі змінні: основні — вік жінки; дітність, тобто кількість дітей на час першого аборті, інтервал між вагітностями, тобто число років після попереднього дітонародження, календарний період (період спостереження); контрольні — регіон проживання, тип населеного пункту, релігійна приналежність.

² Інтенсивність ризику (hazard risk) — це густота ймовірності (probability density function) настання події у певний момент часу впродовж періоду ризику, поділена на ймовірність ненастання цієї події до даного моменту часу. На відміну від ймовірності, ризик одночасно враховує інтенсивність настання події і час спостереження. Він може бути більшим за 1, хоча так само, як і ймовірність значення ризику завжди додатні. Лише для дуже маленького проміжку часу, що минув з початку періоду ризику і до настання події, ризик може наблизитися до значення ймовірності.

Результати дослідження. Повіковий профіль перших абортів: ефект ранньої вагітності. Отримані результати свідчать, що майже половина (48%) жінок в Україні віком 15–49 років мали хоча б один аборт у житті. Результати побудованих моделей ризику для перших абортів і перших народжень подано у таблиці 2, де ризик у відповідній референтній групі прийнято за 1. Найвищий ризик першого абортів спостерігається у віці 20–24 роки, після чого знижується. Ризик першого абортів серед підлітків віком 15–19 років значно нижчий, ніж серед 20–24-річних. Це помітно контрастує з ситуацією у західних країнах, де абортів концентруються переважно серед незаміжніх жінок віком до 20 років, які розпочинають сексуальне життя без належної контрацепції.

Таблиця 2

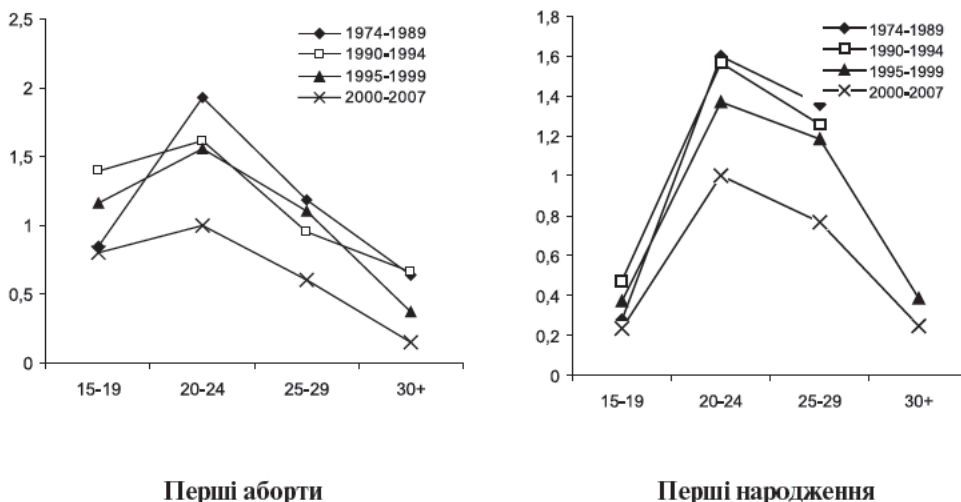
Відносний ризик першого абортів та шанс народження першої дитини

Основні змінні	Перший аборт (Модель А)	Перша дитина (Модель В)
Вік жінки, років		
15-19	0,62*** (0,05)	0,23*** (0,01)
20-24	1	1
25-29	0,63*** (0,03)	0,78*** (0,04)
30+	0,22*** (0,02)	0,31*** (0,03)
Календарний період		
1974-1984	1,86*** (0,15)	1,30*** (0,06)
1985-1989	2,08*** (0,15)	1,75*** (0,08)
1990-1994	1,95*** (0,13)	1,77*** (0,08)
1995-1999	1,82*** (0,12)	1,47*** (0,07)
2000-2007	1	1
Кількість дітей на час першого абортів		
Не має дітей	1	—
Одна дитина	9,76*** (0,73)	—
Двоє та більше дітей	10,29*** (0,92)	—

Примітки: *** відповідає довірчій імовірності $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$; стандартна похибка у дужках.

Джерело: авторські розрахунки на базі даних МДОУ 2007

Незважаючи на деякі відмінності, повікові профілі ризику першого абортів та шансу народження першої дитини в Україні доволі подібні і «молоді» (обоє мають пік у 20–24 роки) і є відображенням моделі ранньої вагітності в цілому. Оскільки народження дітей, особливо первісток, відбувається у дуже молодому віці, наступні небажані вагітності часто перериваються абортів. У моделі були також включені інтеракції між віком жінки та календарним періодом (рис. 2). Ризик першого абортів повільно знижувався впродовж 1990-х рр., однак його істотне падіння відбулося тільки після 2000 року. Це зниження торкнулося практично усіх вікових груп з максимальним ефектом у віці 20–24 роки. Натомість серед підлітків віком до 20 років тенденції виявились неоднозначними: у першій половині 1990-х ризик абортів серед підлітків підвищився і лише з кінця 1990-х суттєво знизився, очевидно завдяки успішній реалізації національних програм щодо репродуктивного здоров'я.



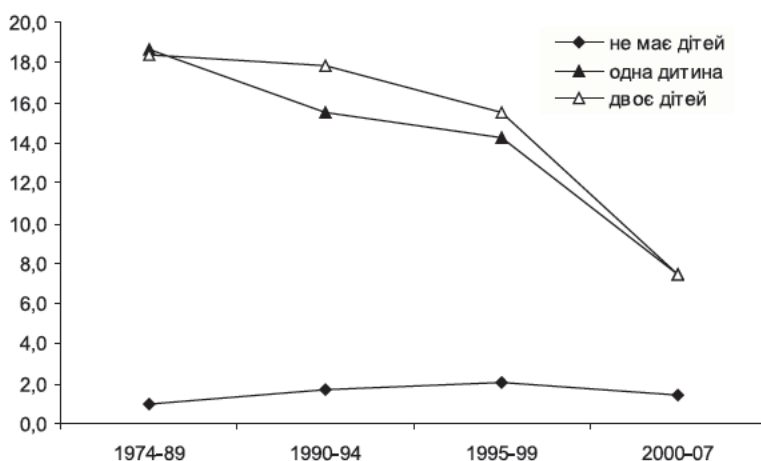
Примітка: Референтна група: вік 20–24 роки, 2000–2007 рр.

Джерело: авторські розрахунки на базі даних МДОУ 2007

Рис. 2. Відносний ризик першого аборту та шанс народження першої дитини залежно від віку жінки та календарного періоду

Як ризик першого аборту залежить від дітності? Наступним кроком було проведення оцінки ризику першого аборту залежно від кількості дітей на час аборт. Попередні дослідження засвідчили, що бездітність в Україні є малопоширеною [5], і народження хоча б однієї дитини стало майже обов'язковою культурною нормою. У радянські часи більшість жінок відмовлялись абортувати першу вагітність через страх безплідності внаслідок аборт. Однак, починаючи із другої половини 1990-х рр., відкладання народження первістків почало повільно зростати. Логічно було припустити, що жінки почали більшою мірою, ніж раніше, використовувати аборти для відкладання перших дітонароджень, як це поширено у західних країнах.

Разом з тим отримані результати свідчать, що українські жінки не схильні мати аборт до того, як народять першу дитину (табл. 1). З метою поглибленішого аналізу було здійснено інтеракції між дітністю жінки на момент аборту та календарним періодом. Як видно з рис. 3, у 1990-і роки спостерігалось незначне підвищення ризику абортів, що відбулися до народження первістка, а після 2000 року – його зниження, однак ризик мати аборт до народження першої дитини є стабільно дуже низьким. Таким чином, наша гіпотеза щодо можливого підвищення ризику абортів першої вагітності не підтвердилась: як у радянський період, так і під час зниження народжуваності у 1990-і роки українські жінки уникали штучного переривання першої вагітності і не використовували аборти для того, щоб відкласти народження первістків, що певною мірою є унікальним явищем порівняно із відповідною моделлю абортів у західних країнах.



Примітка: Референтна група: немає дітей, 1974–1989.

Джерело: авторські розрахунки на базі даних МДЮУ 2007

Рис. 3. Відносний ризик першого абортів залежно від кількості дітей на час першого абортів

Таблиця 1 також ілюструє виразні відмінності щодо ризику першого абортів для жінок з дітьми порівняно з тими, які не мають дітей, однак ризик абортів серед матерів з різною дітністю суттєво не відрізняється. Зокрема, порівняно з тими, хто не має дітей, ризик першого абортів у 9,7 разу вищий для матерів з однією дитиною і у 10,3 разу для матерів з двома та більше дітьми. Інтеракція між дітністю та періодом показали зниження ризику першого абортів для жінок з однією і з двома дітьми, проте впродовж усього періоду він залишався значно вищим, ніж у жінок без дітей.

Разом з тим отримані результати потребують обережної інтерпретації, оскільки в Україні зниження показників інтенсивності абортів у минулому десятилітті збіглося із падінням народжуваності, відображаючи зниження ризику вагітності в цілому. Побудовані моделі А і В показують як окремо змінювались ризик першого абортів та шанс першого дітонародження, проте не дають змогу оцінити як ризик абортів змінювався в часі відносно шансу народити дитину. Саме модель конкуруючих ризиків (Модель С) дала нам можливість безпосередньо оцінити ризик двох конкуруючих результатів вагітності, абортів та дітонародження, залежно від черговості вагітності. Нагадаємо, що у цій моделі ми порівнюємо ризик першого абортів із шансами народити дитину при першій, другій та третій вагітностях.

Дана модель та її результати, наведені у таблиці 3, свідчать, що, по-перше, шанси народження другої та третьої за черговістю дитини, істотно зменшувались з кінця 1980-х років, тоді як шанс народити першу дитину почав знижуватись лише після 2000 року. По-друге, попри певні коливання ризик абортів при першій вагітності залишався стабільно низьким. По-третє, було розраховане відношення конкуруючих ризиків (the ratio of competing risks), тобто відношення ризику абортів до відповідного шансу живонародження у певний період залежно від черговості вагітності. Цей показник дає змогу оцінити, який результат вагітності – аборт чи народження дитини – є найбільш вірогідним. Зауважимо, що для кожної черговості вагітності референтною групою є шанс народити дитину у період 2000–2007 рр.

Таблиця 3

Конкуруючі ризики для результату вагітності, аборт проти живонародження, за черговістю вагітності та календарним періодом (Модель С)

Черговість вагітності/результат вагітності	1974-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2007
Перша вагітність:					
— живонародження	1,56***	2,05***	2,06***	1,63***	1,00
— аборт	0,10	0,12**	0,14	0,17	0,08**
Відношення конкуруючих ризиків: аборт проти народження першої дитини	0,06	0,06	0,07	0,10	0,08
Друга вагітність, жінки з однією дитиною					
— живонародження	1,34***	1,85***	1,42***	1,09	1,00
— аборт	1,48***	1,46***	1,12***	1,04	0,53***
Відношення конкуруючих ризиків: аборт проти народження другої дитини	1,10	0,79	0,79	0,95	0,52
Третя вагітність, жінки з двома дітьми					
— живонародження	1,40	1,70***	1,42***	1,28	1,00
— аборт	3,44***	2,29	2,31**	2,02**	0,98
Відношення конкуруючих ризиків: аборт проти народження третьої дитини	2,45	1,35	1,63	1,58	0,98

Примітки: *** відповідає довірчій імовірності $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$; Референтна група: ризик живонародження у 2000-2007.

Джерело: авторські розрахунки за даними МДОУ 2007

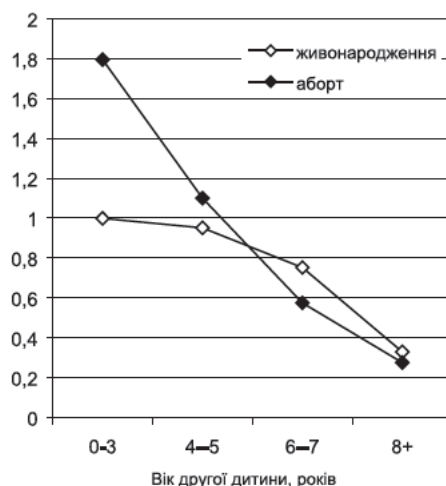
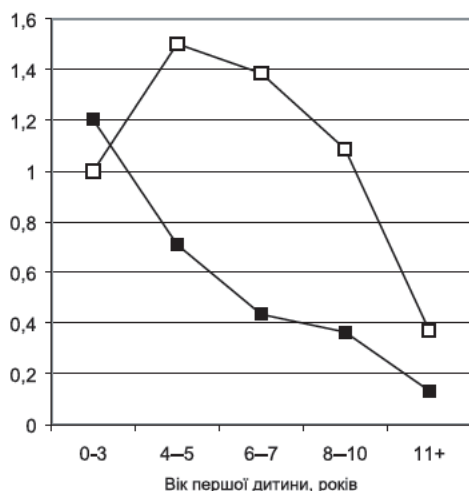
Для жінок з однією дитиною відношення конкуруючих ризиків було більшим за 1 у середині 1980-х років, що свідчить про те, що ризик мати аборт у разі наступної (другої) вагітності перевищував шанс народження дитини. У другій половині 1980-х рр. це відношення почало покращуватися на користь дітонародження, проте з початком 1990-х рр. цей процес загальмувався, тобто зменшення ризику абортів було менш відчутним, ніж зменшення шансу дітонародження. Іншими словами, падіння народжуваності других за черговістю дітей випереджало падіння абортів при другій вагітності.

Для жінок з двома дітьми ризик абортів у разі наступної (третьої) вагітності скорочувався впродовж усього періоду спостереження, однак він перевищував відповідний шанс дітонародження аж до 2000 року. У 1990-і роки відношення конкуруючих ризиків навіть «покращилось» на користь абортів. Зокрема, у 1995–1999 рр. для жінок з двома дітьми ризик перервати третю вагітність за допомогою абортів був в 1,6 рази вищим, ніж шанс народити третю дитину.

Таким чином, наші результати дають підставу стверджувати таке. По-перше, у ході одночасного зниження народжуваності та інтенсивності абортів в Україні у 1990-і роки абортів «знижували» народжуваність других та третіх за порядком народження дітей. По-друге, хоча ризик абортів при другій та третій вагітності у 1990-і роки знизився, відношення

ризик абортів до шансу дітонародження не зменшувалося. Припустивши, що аборти представляють значну частину усіх небажаних вагітностей, відношення конкурентних ризиків показує нам відношення ризику небажаної вагітності до ризику бажаної. Ми стверджуємо, що незважаючи на загальне падіння показників абортів, в Україні відношення ризиків небажаної і бажаної вагітності не зазнало суттєвих зрушень до початку 2000-х років, особливо для жінок з однією дитиною та двома дітьми, очевидно через використання недостатньо ефективної контрацепції. Хоча ризик абортів для жінок з дітьми знизився, аборти відіграли важливу роль у перериванні небажаних других та вищих за порядком вагітностей.

Як результат вагітності — аборт проти живонародження — залежить від інтервалу між вагітностями? У західноєвропейських країнах з дуже низькою народжуваністю жінки схильні відкладати перші народження, однак другу дитину вони народжують, зазвичай, через 2–3 роки після першої. Враховуючи це, ми очікували, що в Україні вагітності з довгим інтергенетичним інтервалом з більшою вірогідністю закінчуються абортів. Щоб перевірити цю гіпотезу, знову було використано модель конкуруючих ризиків (Модель С). На рис. 4 показано ризик першого абортів по відношенню до відповідного шансу живонародження для другої та третьої вагітностей, тобто для жінок з однією дитиною та двома дітьми відповідно, залежно від кількості років від попереднього народження дитини.



Друга вагітність, жінки з однією дитиною*

Третя вагітність, жінки з двома дітьми*

Примітка: Референтні групи: для другої вагітності: 0–3 роки після народження першої дитини; для третьої вагітності: 0–3 роки після народження другої дитини.

Джерело: авторські розрахунки на базі даних МДОУ 2007

Рис. 4. Конкуруючі ризики для результату вагітності, аборт проти живонародження, залежно від кількості років з часу попереднього дітонародження (Модель С)

Результати свідчать, що інтервал між вагітностями відіграє важливу роль у рішенні жінки залишити чи перервати вагітність. По-перше, українські жінки мають довший інтервал між послідовними народженнями порівняно з жінками у західноєвропейських країнах, які схильні народжувати наступну дитину з інтервалом 2–3 роки після попередньої. Натомість пік народження другої дитини в Україні спостерігається через 5–7 років після народження первістка. Найвищим є шанс народити третю дитину також через 5 років після народження другої дитини.

По-друге, інтервал між вагітностями має значний вплив на ризик абортів: чим коротший інтервал між вагітностями, тим вищий ризик абортів. Для другої вагітності, що відбулася через три роки після народження первістка, ризик абортів в 1,2 разу вищий, ніж шанс дітонародження, а для третьої вагітності, що настала з інтервалом у три роки після народження другої дитини, ризик абортів в 1,8 разу вищий, ніж шанс дітонародження. Якщо жінка завагітніє через три роки після народження первістка або не більше, ніж 4–5 років після народження другої дитини, така вагітність в Україні найбільш вірогідно буде перервана абортів, тоді як у західних країнах вагітності з коротким інтергенетичним інтервалом найвірогідніше завершаться народженням дитини.

Висновки. Дана робота аналізує взаємозв'язки між абортів та дітонародженнями до і після зниження народжуваності в Україні. Україна є цікавим об'єктом дослідження, оскільки швидкі економічні та соціальні зміни після розпаду СРСР призвели до одночасного значного падіння і народжуваності, і абортів, однак без відчутного підвищення використання сучасних методів контрацепції, зокрема гормональної. Повікова модель першого абортів тісно пов'язана з повіковим профілем народжуваності і ранньою вагітністю в цілому. Жінки, як і раніше, уникають переривати першу вагітність; абортів відіграли вагомий роль у відкладанні та відмові від народження другої та вищої за порядком народження дитини. Більшість абортів відбувається у жінок з дітьми, ризик абортів для яких знижувався впродовж 1990-х, однак найбільше падіння відбулося лише після 2000 року. Хоча народжуваність та інтенсивність абортів у 1990-і знижувались одночасно, відношення конкуруючих ризиків (тобто відношення ризику абортів до шансу живонародження) не зменшилось. Зокрема, ризик абортів при другій вагітності до початку 2000-х рр. був майже такий самий як шанс народити дитину, а для третьої вагітності — в 1,5 разу вищий, ніж шанс живонародження. Це означає, що жінки використовували аборт для відкладання або відмови від народжень другої та вищих черговостей. Відношення між абортів та живонародженнями для жінок з дітьми суттєво поліпшилось лише після 2000 року.

Приклад України також показує, що країни можуть мати низьку народжуваність без завершеної контрацептивної революції або через одночасне використання контрацепції та абортів. Стрімке падіння народжуваності в Україні у 1990-і роки відбувалось в тому числі і під впливом абортів у зв'язку з недостатнім поширенням сучасних методів контрацепції. Тому, на нашу думку, поки що передчасно стверджувати про остаточне зникнення в Україні «абортної» культури. Існуюча система охорони здоров'я, зокрема служба планування сім'ї, повинна стати дієвою силою у профілактиці небажаних вагітностей. Необхідно активізувати зусилля щодо надання інформаційно-просвітницьких послуг у галузі сучасних ефективних методів контрацепції, особливо для жінок після народження першої та другої дитини.

Джерела:

1. *Аборты та контрацепция в Украине. Стратегическая оценка политики, программ и исследований.* — К.: МОЗ Украины, ВОЗ, 2008. — 88 с.
2. *Жилка Н.* Стан репродуктивного здоров'я в Україні (медико-демографічний огляд) / Н. Жилка, Т. Іркіна, В. Стешенко. — К.: МОЗ України, Ін-т економіки НАНУ, 2001. — 68 с.

3. *Медико-демографічне обстеження населення України 2007.* — Calverton, Maryland, США: УЦСР та Macro International, 2008. — 267 с.
4. *Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів.* — К.: АДЕФ-Україна, 2008. — 288 с.
5. *Стешенко В. С.* Дослідження народжуваності й плідності у реальних поколінь жінок України: висновки для сьогодення / В. С. Стешенко // Демографія та соціальна економіка. — 2010. — № 1. — С. 3–14.
6. *Perelli-Harris, B.* The path to lowest-low fertility in Ukraine / B. Perelli-Harris // Population Studies. — 2005. — № 59(1). — P. 55–70.
7. *Ukraine Reproductive Health Survey 1999. Final report.* — KIIS, USAID, Centers for Diseases Control and Prevention, 2000. — 41 p.

Анотація. У статті аналізуються взаємозв'язки між абортами та дітонародженнями в Україні до і після падіння народжуваності до дуже низького рівня. Використовуючи дані МДОУ 2007, ми побудували окремі моделі ризику для перших абортів та народження перших дітей, а також модель конкуруючих ризиків для результату вагітності за черговістю вагітності. В процесі одночасного зниження абортів та народжуваності у 1990-і роки відношення ризику абортів до відповідного ризику дітонародження залишалось вкрай несприятливим для жінок з однією дитиною та двома дітьми у зв'язку з недостатнім поширенням сучасних методів контрацепції.

Аннотация. В статье анализируются взаимосвязи между абортами и рождением в Украине до и после падения рождаемости до очень низкого уровня. Используя данные МДОУ 2007, мы построили отдельные модели риска для первых абортів и рождения первых детей, а также модель конкурирующих рисков для результата беременности по очередности беременности. В процессе одновременного снижения абортів и рождаемости в 1990-ые годы отношение риска аборта к соответствующему риску деторождения оставалось крайне неблагоприятным для женщин с одним ребенком и двумя детьми в связи с недостаточным распространением современных методов контрацепции.

Summary. We analyze the changing relationship between abortion and childbearing in Ukraine, which has had one of the world's highest abortion rates and lowest fertility rates. Using the 2007 Ukrainian Demographic and Health Survey, we estimate event history models for first abortions and first births as well as competing risks hazards by pregnancy outcome. With the decline in both fertility and abortion throughout 1990s, the risk of having an abortion relative to a birth declined much less dramatically indicating that the proportion of "unwanted" to "wanted" pregnancies remained high. Abortions have been used less frequently for postponing first births, as is more common in developed countries. We also describe how this relationship has been maintained through the slow adoption of modern contraception. Thus, Ukraine represents a country with an unusual relationship between fertility, abortion, and contraception, and where low fertility has been achieved with little reliance on modern methods.

Ключові слова: аборти, дітонародження, взаємозв'язки, вагітність, контрацепція, ризик, відношення конкуруючих ризиків.

Ключевые слова: аборт, деторождение, взаимосвязи, беременность, контрацепция, риск, отношение конкурирующих рисков.

Key words: abortion, birth, interrelationships, pregnancy, contraception, risk, competing risk ratio.

Стаття надійшла до редакції журналу 28.08 2010 р.

УДК 314.72(495)

О.А. МАЛИНОВСЬКА,
*доктор наук з державного управління, радник,
Національний інститут стратегічних досліджень*

МІГРАЦІЯ ТА МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА В ГРЕЦІЇ: ПРИКЛАД МІГРАЦІЙНОГО ПЕРЕХОДУ

Визначення проблем і перспектив українських заробітчан за кордоном потребує усвідомлення тих умов, в яких вони знаходяться в країні перебування, тобто суспільно-політичного, соціально-економічного, законодавчого контексту їхнього життя. У зв'язку з цим неабиякий інтерес становить міграційна ситуація та міграційна політика Греції, де в останні десятиліття сформувалася численна громада громадян України. Крім того, для управління міграціями в нашій державі корисним може бути досвід Греції щодо трансформації міграційної політики під час міграційного переходу, тобто перетворення країни із постачальника на реципієнта мігрантів, який нещодавно відбувся в Греції і, вірогідно, незабаром буде актуальним і для України.

У зарубіжній науковій літературі накопичено вже достатньо робіт, присвячених міграційній ситуації та міграційній політиці Греції, де, крім іншого, розглядається розвиток міграційного процесу з України, становище українських мігрантів. Передовсім це праці К. Каурінковскі, М. Балдвін-Едвардс та інших. Водночас вітчизняні дослідники розглядали грецькі сюжети лише побіжно. Дана стаття спрямована на те, щоб заповнити цю прогалину.

Насамперед нагадаємо, що десятиліттями Греція була країною **масштабної еміграції**. Наприкінці XIX — поч. XX ст. звідти виїхала шоста частина населення. Після Другої світової війни Греція, як і вся Південна Європа, була постачальником робочої сили до індустріально розвинутих країн Заходу та Півночі континенту. Впродовж 1950—1974 рр. емігрували понад 1 млн. осіб, що, крім економічних, було зумовлено і політичними причинами, зокрема, громадянською війною 1946—1949 рр., правлінням військової хунти у 1967—1974 роках. У 1955—1973 рр. Німеччина прийняла 603,3 тис. греків, Австрія — 170,7 тис., США — 124 тис., Канада — 80,2 тис. [1].

Внаслідок нафтової кризи 1973 р. потреба в додаткових робочих руках в Європі зменшилася, виїзд з Греції загальмувався, почав наростати **зворотний потік**. Цьому сприяли й демократизація країни після повалення хунти у 1974 р. та нові перспективи, які відкрилися завдяки вступу Греції до ЄС у 1981 р. За підрахунками вчених, у 1971—1986 рр. 628 тис. греків, тобто понад половина емігрантів повоєнної доби, повернулися на батьківщину. 61% з них прибули із Західної Європи, переважно з Німеччини, інші — з-за океану.

75% репатріантів перебували у працездатному віці [2, р.159] і зіткнулися на батьківщині із серйозними проблемами з працевлаштуванням: рівень безробіття серед них становив 10,4%, тоді як в цілому по країні — 6,9%. У зв'язку з цим уряд запропонував репатріантам інвестиційні проекти, налагодив систему надання кредитів. Дрібні інвестори з їх числа забезпечувалися інформаційною та консультативною підтримкою. Було розроблено спеціальну житлову програму, яка передбачала вигідні умови іпотеки та звільнення від податків, якщо житло купували за іноземну валюту. В регіонах масової еміграції активно підтримувалися кооперативи з метою заохотити до участі в них мігрантів та залучити їхні кошти. Репатріанти мали право безмитного ввозу побутової техніки та автомобілів, які не оподатковувалися, перекази депозитів з-за кордону також були для них безоплатними. Тим, хто оселявся у сільській місцевості, надавали грошову підтримку (по тисячі доларів одноразово і по 50 доларів щомісяця упродовж 2 років).

Для спрощення процесу реінтеграції було створено спеціальні школи для дітей, які поверталися з-за кордону (третина репатріантів народилися в зарубіжних державах). Зокрема, в Афінах та Салоніках діяли школи для англо-, німецько- та франкомовних учнів. У звичайних школах було запроваджено додаткові заняття. Групи налічували 3–9 учнів. Якщо кількість бажаючих становила 10–20 осіб, відкривали спеціальний клас. Діти, які відвідували відповідні уроки, отримували грошові субсидії.

У розв'язанні різноманітних проблем мігрантам допомагали спеціально створені інституції, такі, наприклад, як Центр психологічної гігієни в міністерстві охорони здоров'я чи спеціальні підрозділи служби зайнятості. Сприяв мігрантам у відкритті власного бізнесу відділ із заохочення інвестування у міністерстві економіки, а також сільськогосподарський банк Греції. Активно діяли неурядові організації, церква.

Ці заходи мали за результат зростання інвестицій зароблених за кордоном коштів у грецьку економіку. За оцінками, у 1982–1987 рр. інвестиції мігрантів становили 235 млн. доларів США [2, р. 161], 64% з яких було спрямовано в сектор послуг. Проте за цей же період мігранти переказали на батьківщину 5,8 млрд. доларів США, тобто інвестиції не перевищували 4% суми переказів.

Наприкінці 1980-х — на початку 1990-х рр., в період розпаду соціалістичної системи, до країни почала наростати **імміграція осіб грецького походження**, передовсім із колишнього СРСР та Албанії. В Греції вважали, що моральний обов'язок держави полягав не лише в сприянні культурному розвитку етнічних греків за кордоном, а й абсорбції іммігрантів грецького походження, тим паче, що багато з них опинилися в місцях попереднього проживання в «гарячих точках». Щороку з пострадянських держав (Росії, Грузії, Вірменії, Казахстану, України) прибували по 10–15 тис. осіб¹. На початок нового тисячоліття загальна чисельність прибулих становила 155 тис. осіб. Водночас з Албанії прибули 185 тис. етнічних греків.

Було розроблено спеціальну процедуру їх облаштування, під егідою МЗС утворено Національну фундацію з прийому та розселення греків-репатріантів. Консульства в пострадянських державах видавали цій категорії іммігрантів «візу для репатріації», власники якої після переїзду до Греції не потребували дозволів на проживання та працевлаштування, могли швидко набути громадянство. Вихідці з Албанії замість громадянства отримували дозволи на тривале проживання, однак 2006 р. порядок натуралізації цієї категорії іммігрантів так само було спрощено.

¹ Чисельність етнічних греків на території колишнього СРСР на момент розпаду єдиної держави оцінювалася від 265 до 365 тис. осіб, серед яких у Вірменії проживали 5 тис., Грузії — 60 тис., Росії — 100 тис., в Україні — 150–200 тис., тобто найбільше [9].

Репатріанти мали право на безмитний ввіз майна, податкові пільги. Після прибуття їх розміщували в центрах прийому, де вони проживали, харчувалися, вивчали мову за державний кошт. Далі їх переводили до так званих сіл прийому, що налічували по 250 будинків, мали необхідну інфраструктуру. Тут прибулі проживали до 6 місяців, отримували державні субсидії, продукти харчування. Дорослі вивчали мову, історію та державний устрій країни, а дітей готували до вступу до грецьких шкіл. Після села прийому репатріанти переселялися в наймане житло, яке оплачувала держава впродовж 2 років. Наступний крок полягав у переселенні до власного житла, наданого державою чи збудованого завдяки вкрай дешевим державним кредитам.

Етнічні греки-репатріанти мали право на низку пільг. Вони отримували кошти на облаштування, сімейні доплати, допомогу для багатодітних сімей, дітей сиріт чи дітей, позбавлених опіки, та для осіб старшого віку.

Низка заходів була спрямована на покращання становища репатріантів на ринку праці. По-перше, йшлося про мовне та професійне навчання, профорієнтацію та консультації з відкриття власного бізнесу. По-друге, підприємці-початківці могли розраховувати на істотну державну підтримку, зокрема дешеві кредити. Особливо значною вона була для тих, хто виявляв бажання займатися сільським господарством. По-третє, працедавці, які наймали репатріантів, отримували субсидії, було встановлено квоту працевлаштування греків-репатріантів на підприємствах та в установах державного сектору.

Важливим засобом інтеграції прибулих було шкільне навчання. Було створено окремі класи для дітей, для яких грецька мова не була рідною. У близько 600 таких класів одночасно навчалися майже 8 тис. учнів, передовсім в Афінах. Крім цього створювалися класи для додаткових занять, яких налічувалося 127 з близько 2 тис. учнів.

Завдяки зменшенню еміграції та зворотній міграції міграційний баланс набув для Греції додатних значень. Крім того, в країні з'явилися працівники-мігранти із Східної Європи, зокрема, Польщі, деяких країн Азії та Африки. Прибували до Греції й західно-європейці — спеціалісти, що надавали допомогу у “підтягуванні” країни до стандартів ЄС, а також економічно неактивні особи, яких приваблював клімат та порівняно невисокі ціни.

На перетворення Греції із країни-постачальника на країну призначення справляли вплив кілька чинників. Першорядне значення мав швидкий економічний розвиток після приєднання до ЄС. Підвищення добробуту населення та освітнього рівня молоді обумовило дефіцит робочої сили на непрестижних та низькооплачуваних робочих місцях. Водночас висока частка сезонних робіт у туризмі та сільському господарстві, як і значний сегмент неформальної економіки, вимагали гнучкої і невибагливої робочої сили. Важливу роль відіграла міграційна політика, яка, з одного боку, за відсутності відповідного досвіду, не забезпечувала належного контролю за прибуттям іноземців, а з другого, була спрямована на заохочення певних категорій прибулих, передовсім колишніх емігрантів, а також осіб грецького походження. Припливу іммігрантів сприяло географічне положення країни, значна довжина берегової лінії, що внаслідок неадекватного прикордонного контролю робило країну привабливою для транзитних мігрантів з Близького Сходу та Африки, які намагалися перебратися до Західної Європи.

За таких умов зростання населення Греції між переписами 1991 та 2001 рр. завдячує винятково імміграції (коефіцієнт народжуваності впав до 1,3, що було нижче середньо-європейського рівня 1,5 і набагато менше, ніж необхідно для простого відтворення). Перепис показав, що в 2001р. в країні проживали 762,2 тис. іноземців, які становили приблизно 7% від загальної кількості населення (10964 тис.), тоді як 1991 р. — лише 197 тис. іноземців, або близько 2%. До цієї кількості потрібно додати іммігрантів грець-

кого походження, які набули громадянство (їх не обраховували як іноземців), а також нелегальних мігрантів. Тому, на думку експертів, насправді чисельність іммігрантів у Греції могла сягати 1,2 млн., або 10% населення та 12% робочої сили [3, р.14].

Серед прибулих домінували вихідці з Албанії – до півмільйона. В країні налічувалося також 110–120 тис. вихідців із азійських країн (40–50 тис. пакистанців, по 20 тис. китайців та філіппінців, по 10–15 тис. вихідців з Бангладеш та Індії). Численними були громадяни Польщі та Румунії, (приблизно по 40 тис.), досить багато вихідців з Болгарії. Перепис зафіксував 20 тис. громадян Грузії, 17 тис. росіян та 14 тис. українців, проте, за оцінками, іммігрантів з пострадянських держав у дійсності було більше.

Іммігранти працювали передовсім на будівництві, де становили чверть робочої сили, у сільському господарстві (90% найманих працівників галузі), домашньому господарстві та туристично-рекреаційному обслуговуванні.

За обліками Міністерства внутрішніх справ, у 2007 р. в Греції налічувалося 681,9 тис. іноземців. Однак це лише особи, які мали дозволи на перебування в країні. Тобто до цієї кількості треба додати оцінку чисельності нелегальних мігрантів, яка коливається в межах 170–210 тис. осіб [4, р. 103].

Таблиця 1

**Чисельність іноземців, які мали дозволи на проживання у 2007 р.,
за даними МВС Греції, осіб**

Громадянство	Чисельність	Частка в іноземному населенні, %
Усього	681867	100,00
у т.ч.		
Албанія	481663	70,64
Бангладеш	5661	0,83
Болгарія	43981	6,45
Вірменія	4687	0,69
Грузія	13254	1,94
Індія	10043	1,47
Молдова	9920	1,45
Пакистан	15830	2,32
Росія	13635	2,00
Румунія	25375	3,72
Сирія	6465	0,95
Україна	19785	2,90
Філіппіни	6465	0,95

Джерело: Міністерство внутрішніх справ Греції

Швидке збільшення чисельності чужонаціонального населення викликало неоднозначну реакцію суспільства. Зокрема, за даними опитування громадської думки 2009 р., 93% громадян вважали, що країна не може більше приймати мігрантів. Їх звинувачували в погіршенні криміногенної ситуації (75%), а також у тому, що вони займають робочі місця, яких потребують греки (40%)[5].

Насправді, попри високий рівень безробіття в країні, мігранти не конкурують з греками, а заповнюють робочі місця, на які місцеві працівники йдуть неохоче. Особливо висока потреба в праці іноземців була пов'язана з підготовкою до Олімпійських ігор 2004 р., будівництвом не лише спортивних, а й інфраструктурних об'єктів. Вигоди, які отримує Греція використовуючи іноземних працівників, полягають, перш за все, у дешевизні їхньої праці. За даними одного з досліджень, легальні мігранти за ту саму роботу отримували на 15%, а нелегальні – на 60% менше, ніж греки [3, р. 67]. Згідно з відомостями державної системи соціального страхування (ІКА), різниця між заробітками іноземців та греків становить 30–50%, а в будівельній галузі – 6–15%.

В умовах масової імміграції уряд був змушений швидко формувати **міграційну політику**, яка відповідала б новій ситуації. 1991 р. було прийнято закон про іноземців, що змінив акт, чинний упродовж 62-х років. Було встановлено досить жорсткі умови прибуття. Для допуску в країну працівник-мігрант мав знайти робоче місце, на яке не претендував громадянин Греції чи ЄС, а також етнічний грек-репатріант чи визнаний біженець. Дозвіл на перебування видавали лише на рік. Дозвіл на постійне проживання можна було отримати після 15 років легального проживання, клопотатися про громадянство – через 10 років, а звертатися за дозволом про возз'єднання сім'ї – через 5 років. Нелегальне перебування чи працевлаштування жорстко каралося. Незважаючи на це чисельність іноземців з неурегульованим статусом зростала, а випадки порушення людських прав мігрантів були доволі поширеними. Це викликало значний тиск з боку громадськості, спрямований на зміни зазначених норм.

Нове законодавство було прийнято 1997 р. і передбачало проведення кампанії з легалізації нелегалів. Особи без належного правового статусу змогли набути дозволи на тимчасове перебування, так звану “білу картку”. Це забезпечувало їм час для підготовки додаткових документів і оформлення “зеленої картки”, тобто дозволу на перебування та роботу. Умовами набуття “білої картки” було проживання в Греції принаймні впродовж року, довідка про стан здоров'я, відсутність правопорушень, а також сплата соціальних внесків мінімум за 40 робочих днів упродовж 1998 р. Для отримання “зеленої картки” потрібно було сплатити соціальні внески щонайменше за 150 робочих днів. “Білу картку” отримав 371641 мігрант, проте лише 212,9 тис. – “зелену” [6], тобто, за оцінками, половина нелегальних мігрантів, які проживали в країні.

У 2001 р. було прийнято новий закон щодо іноземців та громадянства. Нелегальні мігранти вдруге отримали нагоду врегулювати своє становище. Для цього вони мали довести, що проживали в Греції принаймні рік, надати копію трудового контракту, підтвердити сплату соціальних внесків не менш як за 200 робочих днів упродовж року, сплатити 147 євро.

Закон 2001 р. містив також норми щодо подальшого регулювання трудової міграції. Зокрема, служба зайнятості щороку мала готувати звіт про потреби в робочій силі, на основі якого визначалася квота видачі дозволів на тимчасове працевлаштування іноземців. Прийняттям заяв від бажаючих працювати в Греції повинні були займатися дипломатичні представництва за кордоном.

Упродовж 6 місяців, відведених для легалізації, 361119 осіб подали відповідні документи. Відсутність адміністративної інфраструктури та бюрократичні проблеми призвели до серйозних труднощів як з їх вчасною подачею, так і обробкою. Типовими були величезні черги, на яких паразитували сумнівні посередники. Зрештою уряд вирішив надати всім заявникам тимчасові дозволи на проживання до жовтня 2003 р.

Значні труднощі для мігрантів створював порядок, за яким дозвіл на перебування видавали на 1 рік. Крім того, його оформлення часто затягувалося. Маючи на руках лише

довідку про те, що його документи розглядають, виїхати і повернутися до Греції іноземець міг тільки в обмежений часовий період, що встановлювався владою, наприклад, під час різдвяних чи великодніх свят.

З січня 2004 р. набули чинності доповнення до закону, якими термін дії дозволів для трудових мігрантів, які зверталися за продовженням річного дозволу, збільшувався до 2 років. Крім того, за врегулюванням статусу могли звернутися особи, які не встигли зробити це під час регуляризації 2001 р. у зв'язку із обмеженим строком подачі документів.

Новий закон про іноземців, прийнятий у серпні 2005 р., ознаменував проведення чергової легалізації. На цей раз під нього підпадали особи, які в'їхали в державу до 31 грудня 2004 р., передовсім ті, хто колись мав дозвіл на перебування, проте згодом його втратив. Однією з умов легалізації була сплата внесків соціального страхування за 300 днів у період з 1 липня 2003 р. до 30 червня 2005 р. Відповідні марки можна було придбати, заплативши 2 тис. євро, тобто досить значну суму. Необхідно було подати також довідку про стан здоров'я. Усього було подано 152,4 тис. клопотань, у т.ч. 58,8 тис. від нелегальних мігрантів, які колись мали дозволи на перебування, і 93,6 тис. від тих, хто звертався за дозволом вперше. З цих останніх змогли врегулювати своє становище 78 тис. (81,2%). Зокрема, документи отримали 3199 українців (у т.ч. 2369 жінок і 830 чоловіків) [4, р. 69].

Наступна легалізація датується 2007 р. У відповідь на критику законодавчих актів 2001 і 2005 рр., було прийнято закон, покликаний спростити інтеграцію мігрантів у грецьке суспільство. Цьому мав сприяти новий порядок підрахунку строків перебування, необхідних для отримання безстрокового дозволу на проживання: у 10-річний термін зараховувалися всі періоди легального перебування в Греції, незалежно від підстав. Якщо раніше можна було відмовити в оформленні чи продовженні дозволу на перебування в разі порушення проти іноземця кримінальної справи, то тепер — лише після остаточного визнання його винним у тяжкому злочині. Допускалася додаткова оплата до 20% необхідних для отримання дозволу внесків до фонду соціального страхування, якщо кількість робочих днів, за які їх було сплачено, була недостатньою. Певні категорії іммігрантів, зокрема, домашні помічники, доглядальниці, сільгосппрацівники, звільнялися від вимоги подавати трудовий контракт.

Щодо врегулювання правового статусу, таку можливість отримали лише ті, хто легально в'їхав у державу до 31 грудня 2004 р., мав виняткові причини для перебування в країні (наприклад, гуманітарного характеру), а також жертви торгівлі людьми. Могли клопотатися про дозвіл на перебування іноземці, яким під час легалізації 2005 р. було відмовлено. Поширювалася легалізація на осіб, які навчалися в Греції до 31 грудня 2004 р., а також на батьків таких дітей. Могли отримати документи діти, народжені в Греції, а також їхні батьки, якщо хоча б один з них перебував у країні легально.

Таким чином, врегулювання правового становища нелегальних мігрантів та **запобігання нелегальній міграції** стали ключовими питаннями грецької міграційної політики. Частина нелегальних мігрантів, завдяки кампаніям з легалізації, набули належного правового статусу і становлять нині більшість іммігрантського населення країни. Проте інша частина розглядала Грецію як транзитну територію на шляху на Захід. Тому у протидії їхнім спробам нелегального перетину кордону Греція завжди мала підтримку ЄС.

У Греції виявляється найбільше в Євросоюзі нелегальних мігрантів. Лише 2008 р. затримано 146337 осіб, або 24,54% усіх затриманих в ЄС-27. За перше півріччя 2009 р. 70% спроб нелегального перетину кордонів ЄС припадало на Грецію [7]. Кількість затримань в останні роки стабільно зростала (рис. 1).

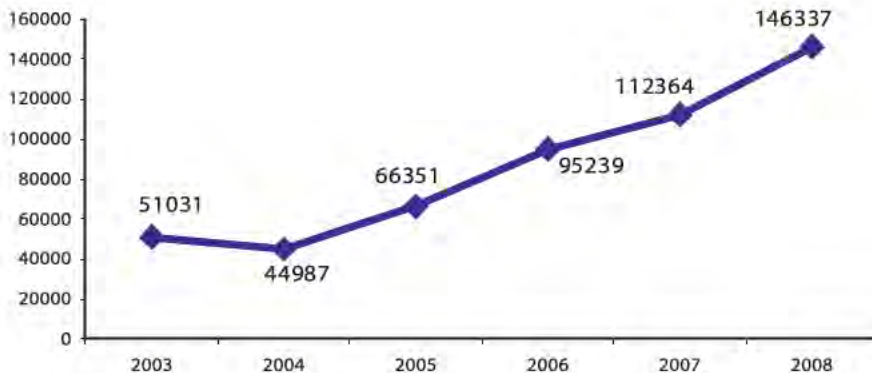


Рис. 1. Чисельність нелегальних мігрантів, затриманих в Греції, у 2003–2008 рр., за даними Міністерства внутрішніх справ, осіб

Морський шлях для нелегального проникнення в країну здебільшого використовують вихідці з Близького Сходу, Азії та Африки. Громадяни сусідніх балканських країн, тобто Албанії, колишньої югославської республіки Македонії, Болгарії та Туреччини, потрапляють до Греції суходолом (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл нелегальних мігрантів, затриманих на кордонах Греції 2008 р., за країнами походження

Країни походження	Чисельність затриманих
Албанія	72454
Афганістан	25577
Ірак	15940
Сомалі	6713
Пакистан	5512
Палестинські території	4593
Усього	146337

Джерело: Міністерство внутрішніх справ Греції

Розбудова системи запобігання нелегальній міграції особливо активно відбувалася у зв'язку з імплементацією Шенгенської угоди, що набула чинності для Греції 2000 р. У 1999 р. було створено спеціальну прикордонну поліцію із боротьби з нелегальною міграцією і торгівлею людьми, запроваджено патрулювання в містах, розвинуто систему депортації нелегальних мігрантів. Угоди про реадмісію було підписано із Туреччиною та Албанією, тобто основними країнами, звідки нелегали потрапляли до Греції. Значно активізувалося притягнення до відповідальності організаторів та пособників нелегального переправлення людей. Так, 2003 р. було затримано 525 таких осіб, у 2006 р. їх кількість сягнула 994, у

2007 – 1421, а у 2008 р. – 2211. Найбільшу частку серед злочинців становили громадяни Албанії (807 у 2008 р.), а також Греції (478 осіб у 2008 р.). Відбувають покарання в Греції за нелегальне переправлення мігрантів і до двох десятків українців, які займалися перевезенням мігрантів човнами з Туреччини до грецьких берегів.

З нелегальною міграцією тісно пов'язано **надання статусу біженця**, оскільки більшість шукачів притулку потрапляють до Греції нелегально. Крім того, типовою є ситуація, коли після затримання правоохоронцями нелегальні мігранти намагаються віднайти підстави для перебування в країні, подаючи клопотання про надання притулку. Це одна з причин того, що чисельність таких клопотань, яка 2005 р. становила 9 тис., у 2008 р. зросла вдвічі – 19,9 тис. Однак кількість позитивних рішень за ними незначна: 2008 р. статус біженця було надано 258 іноземцям, гуманітарний захист – 55 особам.

Поступове усвідомлення владою та громадськістю Греції того, що імміграція та пов'язана з нею етнічна розмаїтість не є тимчасовими, обумовили початок формування комплексної міграційної політики держави, яка не обмежується боротьбою з нелегальною міграцією та врегулюванням становища нелегалів. Зокрема, 2002 р. уряд вперше затвердив План дій щодо соціальної інтеграції іммігрантів, що передбачав заходи із покращання ситуації прибулих на ринку праці, їх професійного навчання, доступу до системи охорони здоров'я, сприяння культурним обмінам тощо. Гарячі дебати розгорнулися навколо критеріїв натуралізації та політичних прав іноземців. Певні зміни у цьому контексті очікуються після приходу до влади в жовтні 2009 р. соціалістичної партії PASOK, яка виступає на захист фундаментальних прав і свобод людини, підкреслює об'єктивну природу багатокультурності в умовах глобалізації. Зокрема, лідер PASOK і прем'єр-міністр країни наголошував на необхідності надання права голосу іммігрантам на місцевих виборах, значного спрощення процедури натуралізації, насамперед іноземців, які народилися або виростили в Греції.

Однак в умовах глобальної економічної кризи, яка боляче вдарила по економіці, а також викликаних економічними негараздами протестів населення, законодавчі зміни у сфері міграції найвірогідніше будуть відкладені до сприятливіших часів.

Вплив світової фінансово-економічної кризи виявився в Греції надзвичайно руйнівним. Хоча у 1996–2007 рр. середньорічні темпи приросту ВВП становили 3,9%, а в останні передкризові роки економіка зростала вдвічі швидше, ніж в інших країнах ЄС, у кризовий період Греція відзначалася чи не найгіршою ситуацією в Євросоюзі. Темпи економічного зростання у 2009 р. становили лише 0,79% (проти 5,13% у 2008 р.), що було обумовлено падінням доходів від таких основних галузей національного господарства, як туризм і морські перевезення. Обсяги виробництва значно скоротилися, довелося заморозити більшість будівельних проектів. Все це призвело до зростання безробіття на чверть, що сягнуло 9,5% працездатного населення. Дефіцит державного бюджету перевищив 12% і був найвищим в ЄС. З метою зменшення заборгованості та дефіциту бюджету, уряд запровадив значні скорочення державних видатків, замороження пенсій та зарплат у державному секторі, підвищення податків тощо. Тобто антикризові заходи уряду, так само як і кризові явища, негативно позначилися на рівні життя людей.

Особливо погіршилося становище мігрантів. Вони першими втрачали роботу, оскільки працювали в найбільш постраждалих галузях, зокрема в будівництві. А ті, що зберегли робоче місце, втратили в зарплаті. Внаслідок цього ускладнилася інтеграція прибулих у грецьке суспільство. Крім того, безробіття, а також неформальна зайнятість у «тіньовій» економіці, що в умовах кризи поширюється, загрожує мігрантам втратою легального статусу: адже для продовження дозволів на проживання і працевлаштування необхідно набрати встановлений мінімум робочих днів, за які сплачено внески до фонду соціального

страхування. Розширенню нелегального сегмента імміграції сприяє також конкуренція, що наростає між різними групами іммігрантів: більш конкурентоспроможними виявилися ті, які погоджуються на найгірші умови праці та її оплати, здебільшого новоприбулі вихідці з країн Азії та Африки [8]. Все це призводить до посилення дискримінації, поширення якої, за даними Євробарометру 2008 р., відзначали 76% грецьких респондентів (проти 62% середньоєвропейського рівня).

Проблеми, з якими стикаються мігранти в Греції, актуальні також і для **громадян України**, які там живуть і працюють. Оцінка їх чисельності варіюється між 20 та 50 тис. осіб. Відповідно до перепису населення 2001 р. в Греції як легально, так і нелегально проживали 14149 громадян України. З них жінок 10516, чоловіків — 3633.

За даними Міністерства внутрішніх справ, 2007 р. в Греції перебували 19785 громадян України, які мали чинні дозволи на проживання. З них чоловіків було 17%, більшість становили жінки. Дітей до 16 років налічувалося 1185. За чисельністю українці займали четверте місце серед груп іноземців після албанців, болгар та румун і становили приблизно 3% іноземного населення країни (табл. 1).

Серед вихідців з України за метою прибуття та правовим статусом вирізняються особи грецького походження. Це так звані маріупольські греки (вірогідно нащадки візантійських колоністів з Криму, яких було переміщено за часів Катерини II до приазовських степів, де вони побудували місто Маріуполь та 21 село), понтійські греки (тобто вихідці з Малої Азії, яких царський уряд розселяв у Причорномор'ї, зокрема в Криму), а також нащадки вихідців із Греції, які переселилися на Південь України наприкінці XVIII та у XIX ст. За оцінками, з кінця 1980-х рр. з України емігрували до Греції до 12 тис. етнічних греків, ще 3 тис. виїхали на Кіпр [9].

Щодо етнічних українців, осіб інших національностей їхнє прибуття до Греції передовсім мало економічні причини і трудову мету. Воно розпочалося у формі «човникової торгівлі» на початку 1990-х рр. З'явившись спершу в Туреччині, українські «човники» поступово освоїли також грецький ринок хутряних виробів та деяких інших товарів. Невдовзі все більше людей почали прибувати до Греції з метою працевлаштування, оскільки в країні легко було знайти непогано оплачувану роботу в домашньому господарстві, туристичному бізнесі, сільському господарстві. Як правило, для в'їзду використовували туристичні візи, після завершення чинності яких мігранти залишалися в країні нелегально.

Міграція спершу розгорталася за рахунок вихідців із західноукраїнських областей. З часом почали прибувати мешканці центральної та східної України. Поширенню трудової міграції сприяли, крім іншого, також родинні та дружні зв'язки з особами грецького походження, які іммігрували до Греції. Масові легалізації дали змогу багатьом українцям врегулювати своє правове становище, а згодом отримати дозволи на тривале проживання в країні.

Свого піку трудова міграція з України до Греції сягнула в середині 1990-х рр. На сьогодні її обсяги значно менші. Хоча у більшості випадків мігранти продовжують розглядати своє перебування в Греції як тимчасове, помітним каналом імміграції українців стало прибуття членів їхніх сімей. Так, лише у 2003–2004 рр. громадянам України було видано 1399 дозволів на перебування в Греції на основі возз'єднання сім'ї [10]. Водночас, в умовах похвалення економіки України, яке було досить відчутним до початку світової фінансово-економічної кризи, почав розвиватися нечисленний, проте стабільний зворотний міграційний потік в Україну, що головним чином складався з жінок, сім'ї яких залишалися на батьківщині. Разом з тим частина заробітчан виїздили із Греції до інших країн, де могли розраховувати на вищі заробітки, зокрема до Італії.

Таким чином, українська громада в Греції є досить рухливою: одні збираються повертатися на батьківщину, інші — нещодавно прибули. Непоодинокі випадки, що в умовах кризи почастішали, коли ті, хто повернувся в Україну, через якийсь час знову приїжджають до Греції.

За даними грецьких дослідників, більшість громадян України в Греції проживають в Афінах (60%), деяка частина на півдні країни та найбільших грецьких островах. Модель розселення визначається передовсім наявністю родичів чи земляків.

Українці відрізнялися від іммігрантського загалу високим освітнім рівнем. Так, за даними перепису населення 2001 р., 25,9% з них мали вищу освіту, тоді як іммігранти в цілому — 9,3%. Майже 43% українців мали середню та середню спеціальну освіту.

Більшість українців — понад 70% — жінки. За даними деяких досліджень, третина з них розлучені, інші мають родину в Україні, деякі — перевезли сім'ю до Греції або створили її за кордоном, уклавши шлюб з громадянами Греції.

Практично всі жінки-мігрантки свою трудову кар'єру в Греції починали із догляду за хворими та особами старшого віку. Чоловіки — з роботи на будівництві. Під час туристичного сезону багато працюють на островах, здебільшого без належних дозволів. З часом деякі українці знайшли роботу в магазинах, туристичних агенціях та транспортних компаніях тощо. Найбільш амбітні змогли започаткувати власний бізнес, наприклад, відкрити національні ресторани або магазини. Проте робота в домашньому господарстві й досі залишається для них основною сферою зайнятості.

* * *

У листопаді 2009 р. в Афінах відбувся **Третій глобальний форум з міграції та розвитку**, який скликається за рішенням Генеральної Асамблеї ООН, що став черговим кроком у пошуку міжнародним співтовариством шляхів використання потенціалу міграції в інтересах усіх її учасників (країн походження та призначення, самих мігрантів), розвитку світової цивілізації.

Як підкреслювалося в заяві грецького уряду, взяти на себе організацію цього заходу його спонукало те, що Греція впродовж короткого часу перетворилася з країни еміграції на країну призначення та транзиту для значної кількості прибулих. Проведення всесвітнього Форуму в Афінах засвідчило усвідомлення і владою, і громадськістю Греції значення міграції для сучасного розвитку країни, що має неабиякий вплив на становище іммігрантів у грецькому суспільстві, у т.ч. і численних українців.

Швидка трансформація грецької міграційної моделі та пошуки владою адекватних новим умовам політичних рішень становлять неабиякий інтерес для України, якій доводиться і, вочевидь, ще більшою мірою доводитиметься в майбутньому, вирішувати аналогічні проблеми. По-перше, вартими вивчення і врахування видаються заходи щодо реінтеграції грецьких працівників-мігрантів, які поверталися з-за кордону, їх заохочення до використання зароблених коштів для розвитку країни. По-друге, враховуючи демографічні проблеми в Україні, а також той незаперечний факт, що найбільш бажаним джерелом поповнення людських ресурсів іззовні могло б бути закордонне українство, безумовно цікавим є досвід Греції щодо репатріації осіб грецького походження на історичну батьківщину. По-третє, цінними для наслідування є здобутки Греції в сфері боротьби з нелегальною міграцією, в т.ч. і шляхом проведення міграційних амністій. І, нарешті, логіка розвитку міграційної політики Греції останніх десятиліть є ще одним доказом на користь формування комплексної міграційної політики як запоруки використання позитивного потенціалу міграції, розробка якої в Україні на часі.

Джерела

1. Charalambos Kasimis, Chryssa Kassimi. Greece: A History of Migration // Migration Information Source. — www.migrationinformation.org
2. Clytios N. Problems and Policies Regarding the Socio-economic Integration of Returnees and Foreign Workers in Greece // International Migration. — 1995. — N 2.
3. Triandafyllidou A., Gropas R. Migration, Identity and Citizenship. Approaches for addressing cultural diversity in Greece. — Brussels, European Commission, 2009.
4. Estimate of the illegal population in Greece/ Hellenic Migration Policy Institute. — Athens, 2008.
5. Migration News // www.migration.usdavic.edu/NM/more.php?id=3532_0_4_0
6. Специальные программы легализации иммигрантов: мировой опыт. — М.: Международная организация по миграциям, 2006.
7. Sea patrols and recession discourage illegal immigrants // www.dw-world.de/dw/article/0,,4835897,00.html
8. Fotiadis A. Greece: Financial Crisis Multiplies Migrant Miseries // www.ipsnews.net/news.asp?idnews=46738
9. Kaurinkovski K. Migration from Ukraine to Greece since perestrojka: Ukrainian and “returning” ethnic Greeks. Reflections on the migration process and on collective identities // Ethnicity and Migration: The Greek Story.
10. Baldwin-Edwards M. Immigrants in Greece: Characteristics and issues of regional distributions. — MMO Working Paper. — N 10. — 2008.

Анотація. У статті йдеться про міграційну ситуацію та міграційну політику в Греції останніх десятиліть, зокрема, про перетворення країни із постачальника емігрантів на таку, яка приймає іммігрантів на своїй території, а також про пошуки владою адекватних новим умовам політичних рішень.

Аннотация. В статье идет речь о миграционной ситуации и миграционной политике Греции последних десятилетий, в частности, о превращении страны из поставщика эмигрантов в страну их назначения, а также поисках властями адекватных новым условиям политических решений.

Summary. The article describes migration trends and migration policy in Greece in the past few decades. In particular, it analyzes the transformation of Greece from the country of migration origin into such that accepts migrants on its territory as well as search of the national government for the political decisions that would meet the demands of the new conditions. The article considers activities of the Greek government in regard to acceptance and reintegration of labor migrants and political refugees who started coming back to Greece at the end of 1970s, policy on accepting and settling down individuals of Greek origin from the former USSR and Albania, labor migration legislative framework development, including legalization of illegal migrants. The author also characterizes migration of Ukrainian citizens to Greece. She concludes that Greek experience of supporting labor migrants who returned back home, investment of their earnings made abroad into the national economy, promotion of repatriation of fellow citizens to their historic motherland, regulation of the illegal migration etc. could be of use in the process of development of the complex migration policy of Ukraine that is being formed at the moment.

Ключові слова: Греція, трудова міграція, репатріація, легалізація нелегальних мігрантів, міграційна політика.

Ключевые слова: Греция, трудовая миграция, репатриация, легализация нелегальных мигрантов, миграционная политика.

Key words: Greece, labour migration, repatriation, legalization of illegal migrants, migration policy.

Стаття надійшла до редакції журналу 07.04.2010 р.

УДК 314.72(450)

*І. П. МАЙДАНІК,
кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи*

ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ ІТАЛІЙСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ: НОВІТНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ МІГРАНТІВ

Постановка проблеми. Міграційний обмін населенням між Україною та Італією відбувається в основному у формі трудової міграції наших співвітчизників до Італійської Республіки, що розвивається доволі інтенсивно протягом уже майже двох десятиліть. За цей час українці перетворилися на одну із найбільш численних етнічних груп в Італії. Це відбулося за рахунок розвитку масштабної тимчасової трудової міграції, осідання частини заробітчан на території Італії з подальшим об'єднанням родин, а також стаціонарної міграції між згаданими країнами, яка, хоча і є доволі малочисельною, однак протягом усіх років незалежності характеризувалася для України перевищенням вибуття над прибуттям. Наразі, проведені дослідження свідчать про загалом толерантне ставлення італійського суспільства до мігрантів, зокрема українських [1, с. 63]. Однак нові правові реалії, зокрема схвалення Італійським парламентом *pacchetto sicurezza* (пакета заходів з соціальної безпеки) — низки законів та урядових постанов, що містять жорсткі обмеження стосовно в'їзду та перебування мігрантів (переважно, але не виключно, нелегальних), а також їх доступу до соціальних послуг та судочинства, на переконання багатьох аналітиків та правозахисників, неодмінно призведе до погіршення умов перебування мігрантів, зокрема українських, на території Італійської Республіки, а також до загострення між-національних стосунків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти міграційних процесів розглядаються у роботах таких вітчизняних та закордонних науковців, як М. Денисенко, Ж. Зайончковська, В. Іноземцев, В. Іонцев, Е. Лібанова, С. Пирожков, О. Позняк, І. Прибиткова, Л. Рибаківський, О. Хомра та інших; питанням міграційної політики більш детально приділяють увагу у своїх працях О. Малиновська, С. Чехович та інші дослідники. Однак, з огляду на те, що правові зміни стосовно іноземців відбулися в італійському суспільстві нещодавно (процес розробки і впровадження відповідних документів розпочався у травні 2008 р., найбільш резонансні рішення було прийнято у лютому 2009 р.), цій темі ще не було надано наукової оцінки з боку українських дослідників.

Метою даної статті є аналіз останніх змінв італійському законодавстві стосовно в'їзду та перебування іноземців, їх доступу до соціального забезпечення, а також виявлення тих викликів, що постають перед українськими громадянами, які нелегально перебувають на території Італії, внаслідок впровадження нових нормативних правил, зокрема викладених у законі №125 «Термінові заходи стосовно громадської безпеки», який був схвалений Сенатом 5 лютого 2009 р.

Виклад основного матеріалу. Протягом другої половини минулого століття відбулися кардинальні зміни міграційної ситуації у країнах Південної Європи. Новітня історія згаданого регіону характеризується трансформацією Італії, Іспанії, Португалії, Греції з типових країн еміграції у держави, що надзвичайно приваблюють мігрантів. В Італійській Республіці згаданий перехід відбувся у 70-х роках минулого століття. На сьогоднішній день Італія займає перше місце серед Середземноморських держав за масштабами імміграційних процесів. У загальній структурі прибулих у цій країні спостерігається найвищий серед держав Європейського Союзу відсоток іммігрантів з-поза меж ЄС. Надзвичайно актуальна для Італії і проблема нелегальної міграції, за оцінками фахівців Республіка є одним з лідерів серед країн ЄС за чисельністю мігрантів, які прибувають до держави з порушенням правових вимог або перебувають на її території нелегально.

Донедавна міграційну політику Італії можна було охарактеризувати як доволі ліберальну стосовно іноземців, які перебувають у країні за відсутності належного правового статусу. Однак зміни до законодавства, прийняті останніми роками, відмінюють всі переваги, на які могли розраховувати нелегальні мігранти раніше. Деякі фахівці пояснюють такі кардинальні зміни політичними факторами, а саме приходом до влади нового уряду, що має досить жорсткі погляди на імміграцію і переконаний у необхідності значного обмеження цих процесів. Самі посадовці наголошують на існуванні об'єктивної необхідності таких нововведень і заявляють, що всі законодавчі зміни, що містять жорсткі заходи стосовно нелегальних мігрантів, уряд Італійської Республіки прийняв в ім'я соціальної безпеки держави.

Слід зауважити, що зміст закону про термінові заходи стосовно громадської безпеки викликав негативну реакцію з боку ряду правозахисних організацій Італії, а також установ Європейського Союзу. Так, Томас Хаммарберг, комісар Ради Європи з прав людини, не схвалює більшість заходів, які прийняв парламент у лютому 2009 р., і називає деякі з них драконівськими, оскільки вони жорстко порушують права іммігрантів [2]. Комісар рекомендує повністю узгодити новий закон з міжнародними стандартами прав людини. Об'єднання мігрантів також не залишаються осторонь цієї, актуальної для них, проблеми, вони беруть участь в організації акцій протесту проти нового закону, а також проводять просвітницьку роботу серед іноземців, роз'яснюючи їм зміст законодавчих нововведень.

Можна виділити кілька основних сфер життєдіяльності мігрантів, на які новосхвалені законодавчі зміни чинитимуть найбільший негативний вплив. Це доступ до системи охорони здоров'я, укладання шлюбу та возз'єднання родини, а також грошові перекази мігрантів на батьківщину.

Доступ до системи охорони здоров'я. Основний закон Італійської Республіки визнає здоров'я фундаментальним правом людини і гарантує безоплатну медичну допомогу всім хто її потребує (стаття 32 Конституції Італійської Республіки). Це конституційне положення знаходить своє продовження в інших нормативних документах країни, наприклад, у декреті №286/98, що відомий також під назвою єдиного імміграційного акта. Цей документ містить три важливі положення стосовно доступу іноземців, які перебувають на італійських територіях, до медичного забезпечення:

- будь-якому іноземцю, який знаходиться на території Італії або на її кордонах, гарантуються фундаментальні права людини, запроваджені національним законодавством, міжнародними конвенціями, які чинні, та принципами, що визнані міжнародним правом (стаття 2); очевидно, що поняття «будь-який іноземець» охоплює як легальних, так і нелегальних мігрантів [3];
- іноземним громадянам, які перебувають на території Італії, незалежно від того, чи погоджують вони своє перебування із законодавством, що регулює в'їзд до країни та проживання на її території, гарантовано термінове і необхідне піклування в акредитованих державою закладах охорони здоров'я; програми превентивної медицини також поширюються на всіх мігрантів незалежно від їхнього правового статусу (стаття 35, пункт 3);
- надання медичних послуг тим іноземцям, які перебувають на території Італійської Республіки нелегально, ні в якому разі не повинно супроводжуватися будь-яким інформуванням владних структур про відсутність правового статусу у таких пацієнтів (стаття 35, пункт 5).

Тобто італійські законодавці розробили низку правових механізмів, що забезпечують вільний доступ до медичних послуг усіх мігрантів, незалежно від їхнього правового статусу. З огляду на те, що особи, які не узгоджують своє перебування на території країни з усіма правовими нормами, намагаються уникнути розголошення свого правового статусу, положення про заборону медичним працівникам інформувати відповідні служби у разі надання допомоги нелегальним мігрантам виступало визначальним моментом у доступі цієї категорії пацієнтів до медичного піклування, оскільки гарантувало їм цілковиту анонімність.

Положення закону №125 не лише відміняє заборону медичним працівникам повідомляти відповідним службам про нелегальних мігрантів, які скористалися їхніми послугами, а навпаки, зобов'язує їх це робити. Річ у тому, що згідно з новими правовими нормами, нелегальна міграція розглядається в Італії не як адміністративне, а як кримінальне правопорушення, тому всі державні службовці, а також особи, які надають соціальні послуги (включаючи лікарів, вчителів, соціальних працівників та інших), у разі, коли їм стає відомо про нелегальний правовий статус іноземця, повинні інформувати про це відповідні служби. Невиконання цього зобов'язання або виконання його у невідповідні строки є правопорушенням. Треба сказати, що професійні об'єднання лікарів публічно висловили свою думку про неприйнятність таких заходів стосовно мігрантів, однак незважаючи на це, парламент прийняв новий закон, тому у сучасних умовах італійські лікарі стоять перед вибором — або доповідати про випадки нелегального перебування іноземців, або самим наражатися на ризик бути притягнутими до відповідальності згідно з кримінальним кодексом. Останнє твердження є дуже малоймовірним, а деякі занадто завзяті лікарі почали звітувати про нелегальних мігрантів навіть раніше, ніж було прийнято відповідне законодавче рішення [4].

Слід зауважити, що іноземці не зобов'язані пред'являти у лікарнях дозвіл на перебування, тому, здавалося б, що нелегальні мігранти могли б не боятися, що їх нелегальний правовий статус може бути викрито внаслідок звертання до медичної установи. Однак для того, щоб нелегальний мігрант міг отримати медичні послуги, він повинен зареєструватися в амбулаторії і отримати персональний анонімний код, що дійсний на всій території Італії. Таким чином, звертання мігранта за наданням такого коду або його наявність є фактичним визнанням нелегального статусу іноземця, що неодмінно має спонукати персонал лікарні довести дану інформацію до відома відповідних служб. Крім того, у кожній лікарні є пункт поліції, а всі іноземці зобов'язані пред'являти агентам без-

пеки (поліцейським, охоронцям та іншим) свої документи, а останні повинні сповіщати адміністрацію лікарні про виявлений ними нелегальний статус мігрантів [3].

Згідно з положеннями інституційної теорії, в умовах дисбалансу між великою кількістю людей (у даному разі це нелегальні мігранти), які мають певну потребу (доступ до медичного піклування) і обмеженими можливостями її вирішення, виникає низка організацій, основною функцією яких є створення пропозиції для задоволення наявного попиту. За нових правових умов іноземці, які перебувають на території Італії нелегально, будуть звертатися за медичною допомогою до акредитованих державою закладів лише в екстрених випадках. Виходячи з того, що медичні послуги належать до тієї категорії послуг, від яких особа не може відмовитися повною мірою, слід очікувати, що всі іноземці, які перебувають у країні нелегально (а на момент прийняття закону про термінові заходи стосовно громадської безпеки на території Італії уже знаходилася велика кількість таких осіб), перейдуть у категорію потенційних клієнтів для неакредитованих державою медичних закладів. Тому у разі, якщо законодавчі нововведення закріпляться у соціальній практиці, ймовірно слід очікувати зростання мережі організацій, що надаватимуть нелегальним мігрантам медичні послуги підпільно, однак якість таких послуг навряд чи буде високою. Вочевидь, цього можна було б уникнути, якби зазначеним законодавчим нововведенням передувала масштабна кампанія з легалізації.

Таким чином, нові правові координати Італійської Республіки, а саме положення закону №125, унеможливають доступ іноземців, які перебувають на території країни на нелегальних засадах, до закладів з надання медичних послуг. Слід зауважити, що за результатами першого загальнонаціонального обстеження населення України з питань трудової міграції, яке провів у 2008 р. Український центр соціальних реформ за участю Державного комітету статистики України [5], більше ніж третина українських заробітчан, які працювали в Італії (35,8%) не мали офіційного статусу, натомість серед гастарбайтерів з України, які знайшли роботу в інших країнах, цей показник був істотно нижчим і становив 20,9%. Отже, питання більш жорсткого законодавчого поводження із нелегальними мігрантами на території Італії для наших співвітчизників, які там працюють, є дуже актуальним. Однак новий пакет заходів з соціальної безпеки містить потенційні загрози також і тим українцям, які працюють в Італії на легальних засадах, оскільки згідно з його положеннями мігрант, який втрачає роботу, автоматично втрачає легальний статус [3].

Трудова міграція зазвичай впливає на здоров'я українських заробітчан негативно. Причиною цього є неналежні умови праці, а також відсутність доступу до медичних послуг чи їх надання у неповному обсязі, невчасно або неналежної якості. Ці твердження стосуються всіх заробітчан з України, зокрема тих, хто працює у Середземноморських державах. Так, згідно з результатами дослідження «Життєві шляхи населення України» [6], 43,6% українських трудових мігрантів, які працювали в Італії, визнали, що під час перебування за кордоном їм не вистачало необхідної медичної допомоги; майже третина з них, на щастя, не мала потреби у медичних послугах, тоді як лише дещо більше четвертої частини українських заробітчан в Італії були повною мірою задоволені отриманою медичною допомогою. Деякі наші співвітчизники внаслідок погіршення стану здоров'я навіть не могли продовжувати працювати в Італії і змушені були повернутися на батьківщину (дослідження з питань трудової міграції 2008 р. виявило 9,7% таких осіб серед гастарбайтерів, працевлаштованих в Італії, натомість у мігрантів, які працювали в інших країнах, подібна ситуація траплялася вдвічі рідше – у 4,1% випадків).

Отже, під час роботи в Італії, здоров'я українських трудових мігрантів суттєво погіршувалося навіть до прийняття парламентом закону про нові заходи з безпеки, в умовах, коли вони мали порівняно широкі можливості доступу до медичних послуг. З визначенням

нових правових координат ситуація зі збереженням здоров'я заробітчан стане ще більш загрозливою, ймовірно збільшиться кількість українців, які змушені будуть повернутися на батьківщину через незадовільний стан здоров'я. Це може загрожувати вітчизняній системі охорони здоров'я зростанням кількості пацієнтів із числа колишніх заробітчан, що може бути більшою мірою відчутним у тих регіонах країни, з яких виїзди на заробітки до Італії відбуваються найінтенсивніше. В умовах обмеженої ресурсної бази українських закладів охорони здоров'я, це матиме негативний вплив на якість медичних послуг, яка і на сьогодні не завжди є задовільною. Тобто нові законодавчі норми Італійської Республіки містять загрози як для індивідуального здоров'я українських мігрантів, так і певною мірою для вітчизняної системи охорони здоров'я.

Законодавчі зміни Італійської Республіки торкнулися також питань *укладання мігрантами шлюбу та возз'єднання їх родин*. Згідно з положеннями закону про термінові заходи з громадської безпеки, право на возз'єднання родини на території Італії поширюється на шлюбних партнерів мігрантів та неповнолітніх дітей. Батьки мігрантів можуть скористатися цим правом лише за умови, що у них немає інших дітей, які проживають у країні їхнього походження, і лише у разі, коли їх вік перевищує 65 років. Іноді італійська влада вимагає надання результатів тесту ДНК (здійсненого за рахунок заявника) для підтвердження кровної спорідненості між родичами. Така вимога виникає у разі відсутності відповідної документації, що засвідчує родинні стосунки заявників, виданої країною походження. Мінімальний рівень доходу іноземця, який бажає скористатися правом на об'єднання родини, повинен дорівнювати розміру допомоги з соціального забезпечення (5,14 тис. євро на рік), додатково до цієї суми дохід мігранта повинен містити половину зазначеної суми на кожного члена родини, який прагне об'єднання.

Закон про термінові заходи стосовно громадської безпеки вводить жорсткіші правила стосовно отримання італійського громадянства через одруження, яке у нових правових умовах можна отримати лише через два роки після реєстрації шлюбу, якщо сімейна пара проживає на території Італії, або через три роки після одруження, якщо дружина-іноземка (або чоловік-іноземець) проживають за кордоном. У разі якщо сімейна пара має дітей, то вищезазначені терміни скорочуються вдвічі. Що стосується трудових мігрантів з України, то результати дослідження 2008 р. не дають Італійському уряду жодних підстав підозрювати наших співвітчизників в укладанні шлюбів з італійцями з метою отримати громадянство, оскільки серед українських заробітчан, які протягом працевлаштування в Італії вишукували можливість продовжити своє перебування у цій країні або залишитися там назавжди, не знайшлося жодної особи, яка б виявила намір досягнути цієї мети шляхом одруження з місцевими мешканцями. Звичайно, слід брати до уваги, що подібна модель поведінки є доволі делікатною, тому не можна відкидати можливість, що деякі особи в процесі анкетування були схильні приховувати такі настанови, хоча це зовсім не означає, що подібні наміри не можна виявити взагалі. Так, українські трудові мігранти, які працювали в інших країнах, у 4,2% випадків повідомили про те, що вони розглядали для себе можливість укладання шлюбу з іноземцями з метою отримання громадянства.

Укладання шлюбу між двома іноземцями також зазнає впливу внаслідок переходу до нових правових умов. Згідно з поправкою, внесеною до Цивільного кодексу Республіки, для укладання шлюбу іноземці зобов'язані пред'являти свій дозвіл на перебування. Таким чином, мігранти, які перебувають на території країни нелегально, не матимуть змоги законодавчо оформити свої сімейні стосунки. Слід зауважити, що навіть ті іноземці, які перебувають на території країни на законних засадах, можуть брати шлюб лише у разі, якщо вони мали дозвіл на проживання мінімум за два роки до його реєстрації [7]. Ці нововведення суперечать положенням, які викладено у Загальній декларації прав людини,

а саме статті 16, що надає всім особам, незалежно від раси, національності або релігії, однакові права щодо одруження.

Відповідно до нових правових вимог, мігранти зобов'язані представляти свій дозвіл на перебування при реєстрації будь-якого громадянського стану. Для нелегальних мігрантів це означає не лише відсутність можливостей зареєструвати шлюб. Ця категорія іноземців позбавлена також змоги офіційно визнавати своїх дітей, що суперечить положенню Загальної декларації прав людини про те, що материнство і дитинство мають право на особливе піклування і допомогу з боку держави (стаття 25).

Питання про *грошові перекази* мігрантів як засіб перерозподілу доходів також є дуже актуальним для країн-донорів робочої сили, зокрема і для України. Соціально-економічний вплив переказів на розвиток держави є подвійним. Позитивний вплив переказів виражається у зростанні купівельної спроможності населення, отримані з-за кордону гроші інвестують в освіту, придбання нерухомості, що покращує розвиток цих галузей. Частина грошових переказів мігрантів використовується як стартовий капітал для заснування власної справи, однак, слід зазначити, що частка осіб, які використовують кошти в такий спосіб, є незначною. Серед негативних наслідків грошових надходжень з-за кордону слід згадати зростання цін та створення соціальної напруженості між групами населення, які отримують грошові надходження з-за кордону, та особами, які не мають таких джерел доходу.

Для багатьох українських домогосподарств кошти, переказані родичами з-за кордону, виступають основним джерелом доходів, натомість бюджети деяких сімей формуються виключно за рахунок заробітчанських переказів. Згідно з результатами дослідження, проведеного у 2008 р., переважна більшість (78,6%) українських трудових мігрантів, які працювали в Італії, надсилали гроші тим членам своїх домогосподарств, які залишилися на батьківщині. Найпоширенішим способом, за допомогою якого заробітчани передавали гроші на батьківщину, був банківський переказ (ним користувалися 38,1% опитаних), майже четверта частина трудових мігрантів (24,5%) передавали гроші на батьківщину через друзів, родичів, знайомих; до послуг організацій грошових переказів, таких як Western Union, Money Gram, вдавалося 18,4% гастарбайтерів; досить часто (у 11,6% випадків) наші співвітчизники зароблені ними в Італії гроші доправляли до України кур'єрами.

Положення Конвенцій Міжнародної організації праці (Конвенція №97, стаття 9; Конвенція № 117, стаття 8) містять дозвіл працівникам-мігрантам переводити в іноземну валюту та надсилати на батьківщину будь-яку частину своїх заробітків або заощаджень. Натомість положення закону про термінові заходи громадської безпеки Італії містить перешкоди на шляху реалізації цього права тим мігрантам, які перебувають на території країни нелегально. Згідно з новими вимогами, працівники установ, що надають послуги з переказу грошей, повинні ксерокопіювати дозвіл на перебування клієнта-іноземця, а також документи, що засвідчують його особу, встановлений термін зберігання цих паперів — десять років. У разі, якщо іноземець, який бажає переказати кошти, не має дозволу на перебування, працівники зазначених установ повинні сповістити про це місцеву поліцію протягом дванадцяти годин, невиконання згаданої вимоги загрожує установі втратою ліцензії.

Після прийняття закону №125 слід очікувати, що українські трудові мігранти рідше будуть вдаватися до банківських переказів та служб на кшталт Western Union, а ймовірно зросте популярність інших способів переказу грошей, використання яких дасть змогу мігрантам не розголошувати свій правовий статус та зберегти анонімність.

Висновки. Слід очікувати, що нові законодавчі орієнтири, що їх визначив парламент Італійської Республіки, які, з одного боку, ускладнюють процес отримання легального

статусу для іноземців, а з іншого — встановлюють жорсткіші обмеження для нелегальних мігрантів, здатні суттєво вплинути на умови перебування українських громадян на території цієї країни.

Введення правила, за яким працівники медичних закладів Італії зобов'язані повідомляти владним структурам про нелегальний статус своїх пацієнтів, зробить послуги з медичного піклування у акредитованих державою установах недоступними для тих мігрантів з України, які перебувають на території Італії нелегально (а це третина серед усіх заробітчан, які знайшли роботу в цій країні). Неможливість отримання медичної допомоги негативно впливатиме на стан здоров'я мігрантів, змушуватиме їх у разі необхідності звертатися по медичну допомогу до закладів або осіб, які здійснюють свою діяльність неофіційно, а також призведе до зростання кількості випадків, коли трудові мігранти з України будуть змушені передчасно повертатися на батьківщину через незадовільний стан здоров'я.

В результаті прийняття правила, згідно з яким всі іноземці при реєстрації будь-якого громадянського стану повинні представляти свій дозвіл на перебування, для нелегальних мігрантів відтепер немає можливостей зареєструвати свій шлюб або визнавати своїх дітей. Введення нових ускладнень на шляху возз'єднання родини, зокрема встановлення доволі високого рівня необхідного доходу, значно обмежить кількість українців, які матимуть змогу скористатися цим правом.

Українські мігранти з неврегульованим правовим статусом, у нових правових умовах будуть не в змозі скористатися послугами офіційних систем з переказу грошей без ризику, що їх нелегальний статус буде викрито. Однак навряд чи це істотно зменшить обсяги грошових переказів з Італії до України, швидше за все мігранти з неврегульованим статусом будуть користуватися іншими способами грошових переказів.

З огляду на численну трудову міграцію з України до Італійської Республіки, нашої державі слід було б висловити свою офіційну позицію на предмет відповідності змісту Закону «Термінові заходи стосовно громадської безпеки» фундаментальним правам людини. Однак, малоймовірно, що Італійська сторона кардинально змінить свій курс нової міграційної політики у відповідь на таку заяву, оскільки подібні оцінки, що були зроблені більш впливовими сторонами, поки що залишилися без відповідної реакції. У таких умовах Україні слід розгорнути інформаційну діяльність серед потенційних трудових мігрантів, які мають наміри поїхати на заробітки до Італії, про ризики перебування в Італії нелегально у нових правових умовах, а також докласти зусиль з допомоги повернення на батьківщину тим українцям, які висловлять таке бажання.

Джерела

1. *Навігатор українського мігранта*. Країни Європейського Союзу та Росія. — Львів, 2009. — 254 с.
2. *The Institutionalization of Racism and Xenophobia in Italy* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.socialwatch.eu/wcm/italy.html>
3. *Health Care and Irregular Foreigners: What are the prospects?* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.meltingpot.org/articolo14283.html>
4. *POLITICS: Tough times for immigrants* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.wantedinrome.com/articles/complete_articles.php?id_art=938
5. *Зовнішня трудова міграція населення України*. — К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. — 118 с.

6. *Зовнішні трудові міграції населення України* / За ред. Е.М.Лібанової, О.В.Позняка. — К.: РВПС України НАН України, 2002. — 206 с.

7. *Call for a mobilization against the law “Pacchetto Sicurezza”* 17th and 19th January 2009 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://nopacchettosicurezza.noblogs.org>

8. *Кристиано Коданьоне*. Опыт иммиграционной политики Италии и некоторые уроки для России // *Мировой опыт миграционной политики: ретроспектива и новейшие тенденции* — М.: Гендальф, 2004. — С. 137–173.

Анотация. У статті розглянуто правові зміни Італійської Республіки, що стосуються в'їзду і перебування іноземців, та законодавчі нововведення у сфері доступу мігрантів до системи охорони здоров'я, укладання ними шлюбу і возз'єднання родини, а також грошових переказів на батьківщину. Зроблено спробу передбачити наслідки правових нововведень для українських мігрантів, які перебувають на території Італії.

Аннотация. В статье рассмотрены правовые изменения Республики Италия относительно въезда и пребывания иностранцев, законодательные нововведения в сфере доступа мигрантов в систему здравоохранения, заключения ими брака и воссоединения семьи, а также денежных переводов на родину. Сделана попытка предвосхитить последствия правовых нововведений для украинских мигрантов, которые находятся на территории Италии.

Summary. The article provides an analysis of Italian policy novelties concerning immigration issues called Security Package. New laws are putting at risk the right to health of migrants, their right to have a family and the right to send remittances home. New policy measures will admittedly affect on Ukrainian migrants located on the territory of Italy.

The Security Package contain the abolition of the ban on reporting by doctors and hospital staff about foreigners without a permit to stay to the relevant authorities for the purpose of expulsion. It impacts on health care usage by Ukrainian migrants who have no Permit to Stay (every third guest-worker from Ukraine has no legal status in Italy.) The possible consequences of this measure are worsening of migrants' state of health and increasing of the number of Ukrainians forced to return home because of health problems.

Ukrainian labor migrants without a permit to stay will be unable to send remittances home through the official transfer systems since under the Security Package, managers of money transfer services are required to photocopy the client's identity card and residence permit. While it will doubtfully decrease remittances flows from Italy to Ukraine significantly. Illegal Ukrainian migrants will probably use informal means of sending money home in the new policy framework.

Ключові слова: міграції, трудові міграції, соціальне забезпечення, возз'єднання родини, грошові перекази мігрантів.

Ключевые слова: миграции, трудовые миграции, социальное обеспечение, воссоединение семьи, денежные переводы мигрантов.

Key words: migration, labor migration, social welfare, family reunification, migrants' remittances.

Стаття надійшла до редакції журналу 10.03.2010 р.

УДК 314.122.6

Т.А. ПОГОДА,
*Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. В.М. Птухи НАН України*

МІЖЕТНІЧНІ ВІДНОСИНИ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Постановка проблеми. Демографічна ситуація в Україні набула кризового характеру, через те, що суспільство втратило здатність до самовідтворення необхідною мірою. Демографічна криза є впливовим чинником, який відіграє вагомий роль у житті українського суспільства. Основним її проявом є інтенсивне зниження чисельності населення – кількість померлих набагато перевищує кількість народжених. Рівень старіння населення України також є дуже високим і, як прогнозують експерти, буде рости. Єдиним реальним способом подолання цього явища є імміграційна політика, спрямована на залучення мігрантів. Проте вона має і зворотний бік – посилення напруженості в суспільстві та зміна менталітету населення країни.

Аналіз попередніх досліджень. Дослідження стану та динаміки міжетнічних відносин в українському суспільстві проводились тривалий час, оскільки ця проблема тісно пов'язана з міграційними процесами, ставленням українського населення до іноземців, а також з формуванням толерантності в країні. Висвітленням даної проблематики займалися вчені Пилинський Я., Брайчевська О., Нікішина М. [3] Малиновська О. [1].

Метою даної роботи є визначення ставлення українського населення до мігрантів з країн, що розвиваються, які мешкають на території України. Оцінка ставлення українських громадян до іноземців робиться на основі спеціально проведеного опитування.

Виклад основного матеріалу. Одним з важливих аспектів дослідження міжетнічних відносин в українському суспільстві є вивчення ставлення української молоді до іноземців. Виходячи з цього, відділ міграційних досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України навесні 2009 року провів опитування української молоді (студентів київських ВНЗ) щодо стану та динаміки міжетнічних відносин. Це опитування є другим, перше було проведено восени 2005 року, тому дане дослідження дасть можливість порівняти відповіді, визначити зміни у ставленні студентів до іноземців, оцінити динаміку явища.

Для опитування ми обрали студентів київських ВНЗ, котрі приймають на навчання в т.ч. і іноземних студентів. Це Національний технічний університет України „КПІ” (НТУУ „КПІ”), Київський національний університет імені Тараса Шевченка (КНУ

ім. Т. Шевченка), Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана (КНЕУ ім. Гетьмана), Національний педагогічний університет імені Михайла Драгоманова (НПУ ім. Драгоманова), Національний авіаційний університет (НАУ) і Державна академія статистики обліку та аудиту.

Всього було опитано 454 респонденти віком від 16 до 32 років. Більше половини респондентів (53,1%) є киянами, 37,2% респондентів до вступу у ВНЗ проживали в середньому, малому місті або смт, решта — у сільській місцевості. 94,0% респондентів відповіли, що вони впевнені в тому, що в їхньому ВНЗ навчаються студенти-іноземці, і лише 6,0% не впевнені в цьому або не помічали іноземців в їхньому навчальному закладі.

Аналіз частоти спілкування українських студентів з іноземними виявив, що 52,6% студентів взагалі ніколи не спілкувались з іноземними студентами, 23,8% спілкуються раз на місяць, 12,4% — раз на тиждень і 11,2% — кожен день. Для порівняння можна зазначити дані, отримані з першого дослідження, проведеного три з половиною роки тому. Тоді на дане запитання студенти відповіли таким чином: 48,6% респондентів зазначили, що спілкуються зрідка; 37,4% вказали, що взагалі не спілкуються з іноземцями, лише 7,5% — спілкуються раз на тиждень і 6,2% — кожен день [2, с.89]. Отже, ми прослідковуємо тенденцію збільшення частки осіб, які спілкуються з іноземцями. Це є важливим фактором, оскільки частота спілкування (як буде показано нижче) є суттєвим чинником, що визначає ставлення до іноземців.

На рис. 1 ми можемо побачити теми, на які частіше спілкуються українські студенти та іноземці. Найцікавішим для обговорення є особисті теми — 24,0%. При відповіді на це запитання студенти мали можливість самостійно дописати ті теми, які є актуальними в їхньому середовищі. Серед них українська молодь визначила: спорт, традиції, історію, музику, кіно, етнічні особливості, культуру, бізнес, особливості політичного устрою.

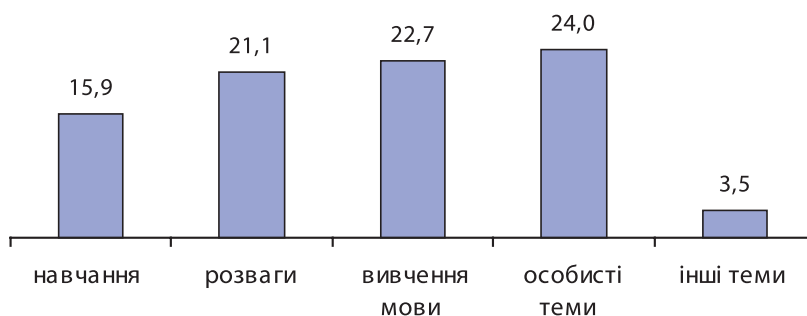


Рис. 1. Розподіл відповідей респондентів щодо тем, на які їм цікаво спілкуватись з іноземцями

Характерно, що чоловікам і жінкам цікаві різні теми для обговорення. На тему навчання спілкуються з іноземцями 16,3% жінок і 14,6% чоловіків; на тему розваг — 18,4% жінок та 28,5% чоловіків; тема „вивчення мови” цікавить 26,0% жінок та 13,8% чоловіків; на особисті теми спілкуються 24,2% жінок та 23,6% чоловіків. Загалом спектр тем спілкування досить широкий, що є позитивним чинником, так як сприяє формуванню дружніх відносин, а найголовнішим є те, що студенти намагаються якнайбільше дізнатись про різні народи, їхні традиції, культуру, бізнес та політику.

Як уже зазначалося, при відповіді на це запитання студенти вказували кілька відповідей одночасно, були й такі, що відмічали всі відповіді. Виходячи з цього, можна сказати, що студенти, які спілкуються з іноземцями, намагаються „взяти” для себе якнайбільше інформації. Це — важлива передумова формування толерантності до інших народів. Найцікавішим було те, що жоден зі студентів не зазначив цікавою темою для обговорення „причини конфліктів між країнами”.

Характеризуючи міжнаціональні відносини в сучасних ВНЗ, слід зазначити, що більшість респондентів вважають, що міжетнічні відносини є врівноваженими (48%) та дружніми (28,4%). Лише 4,7% респондентів вважають, що міжетнічні відносини є напруженими. При цьому 18,9% респондентам було важко відповісти на поставлене запитання. Згідно з дослідженням, яке було проведено у 2005 р., 57,1% респондентів вважали, що міжнаціональні відносини в київських ВНЗ є врівноваженими, а 27,5% — дружніми [2, с.88]. Тобто суттєвих змін щодо міжнаціональних відносин не відбулось, але звертає на себе увагу те, що сьогодні майже кожен п'ятий студент вагається при відповіді на дане запитання або взагалі не може на нього відповісти.

Майже половина опитаних респондентів (44,1%) вважає, що в їхніх навчальних закладах немає національних груп, які викликають негативне ставлення у студентів, при цьому 41,3% респондентів не змогли відповісти на це запитання, і тільки 14,7% респондентів визнали, що національні групи, які викликають негативне ставлення у студентів, є. Згідно з отриманими даними, можна виділити НТУУ „КПІ” та НАУ, в яких відсоток тих, хто вважає, що в їхньому ВНЗ існують національні групи, які викликають негативне ставлення у більшості студентів, набагато вищий, ніж в інших ВНЗ. Так, в НАУ — це 33,3% (більш ніж удвічі вищий, ніж в цілому по сукупності) та НТУУ „КПІ” — 46,7% (більш ніж утричі вище).

Показово, що у 2005 році на це ж запитання 45,3% респондентів вказали, що в їхньому ВНЗ є національні групи, що викликають неприязне та роздратоване ставлення у більшості студентів [2, с.89]. Тому можна зазначити, що на сьогоднішній день цей показник істотно знизився (більш як утричі), що дає змогу констатувати: ставлення української молоді до іноземців суттєво покращується з роками.

Зважаючи на це, 35,2% студентів запевнили, що конфліктів на національному підґрунті взагалі ніколи не буває в їхньому навчальному закладі, і лише 17,2% відзначили, що все-таки конфлікти трапляються інколи, а 0,9% опитаних стверджують, що конфлікти відбуваються часто. Але майже половині (46,6%) респондентів було важко відповісти на це запитання. Причиною великого відсотка невизначеності є погана поінформованість про факти конфліктів, які замовчуються.

Звертає на себе увагу те, що конфліктних ситуацій в сучасному студентському житті стало менше. У 2005 році 30,8% респондентів вказали, що конфлікти на національному підґрунті в їхніх навчальних закладах зрідка, але відбуваються [2, с.89]. Зниження конфліктності є позитивним явищем, оскільки іноземні студенти при виборі навчального закладу за кордоном дуже велику увагу приділяють ситуації з міжнаціональними конфліктами в університетах країни.

З викладеного вище можна зробити висновок, що студенти не впевнені щодо оцінки міжетнічної ситуації, яка склалась в їхньому ВНЗ, на запитання щодо конфліктів та ставлення до іноземців майже половина респондентів не змогла дати чіткої відповіді. Однак важливо, що ситуація загалом змінилась на краще, і сучасна молодь перебуває на переломному етапі, тобто на етапі встановлення нових цінностей, студенти більш відкрито почали ставитись до іноземців, цікавитись культурою, особливостями економіки та ін.

Наступний блок запитань дав змогу нам визначити, як українська молодь ставиться до іноземців. Ми намагались з'ясувати, які фактори є визначальними при формуванні ставлення до іноземців, зокрема до вихідців з країн, що розвиваються, ставлення студентів до між-етнічних шлюбів. Однією із задач, яку ми поставили при проведенні нашого дослідження, було визначити ставлення українських студентів до іноземних студентів, які навчаються в українських ВНЗ порівняно зі ставленням до іноземних громадян, які мешкають в Україні, але не є студентами. З отриманих даних можна зробити такі висновки.

Українська студентська молодь в основному не відчуває суттєвих відмінностей між іноземними студентами та іншими іноземцями. Ставлення 74,4% опитаних до іноземців, які не є студентами, є таким самим, як і до студентів-іноземців, 23,6% респондентів ставляться гірше до іноземців, які не є студентами, і 2,0% ставляться до іноземців, які не є студентами, краще, ніж до студентів-іноземців.

Враховуючи те, що майже половина (44,1%) студентів вважають, що в їхніх навчальних закладах немає національних груп, які викликають негативне ставлення у студентської молоді, можна сказати, що ставлення українських студентів до іноземців, які проживають в Україні, є врівноваженим, і вони особливо не викликають у них негативних відчуттів.

Наступною проблемою було визначення ставлення студентів до окремих народів та груп народів, оцінки того, наскільки викликають вони симпатію або неприязнь серед українського студентства. Було виокремлено 11 народів та їх груп: індопакистанці (народи Індії та Пакистану); араби (група арабських народів); перси та афганці; турки; народи Латинської Америки; народи т.з. „чорної Африки” (Африки на південь від Сахари); в'єтнамці; китайці; корейці; народи Кавказу; народи Центральної Азії. Дві останні групи народів не належать до етносів країн, що розвиваються, але за антропологічними і, певною мірою, за культурними та релігійними ознаками до них близькі. Саме з цих причин вони були включені в дослідження. Як виявилось, найбільш толерантним є ставлення студентів до представників Латинської Америки — за 10 бальною шкалою вони отримали в середньому 7,4 балів; а найменш толерантне, але не негативне, ставлення до персів та афганців — 5,3 балів (рис.2).

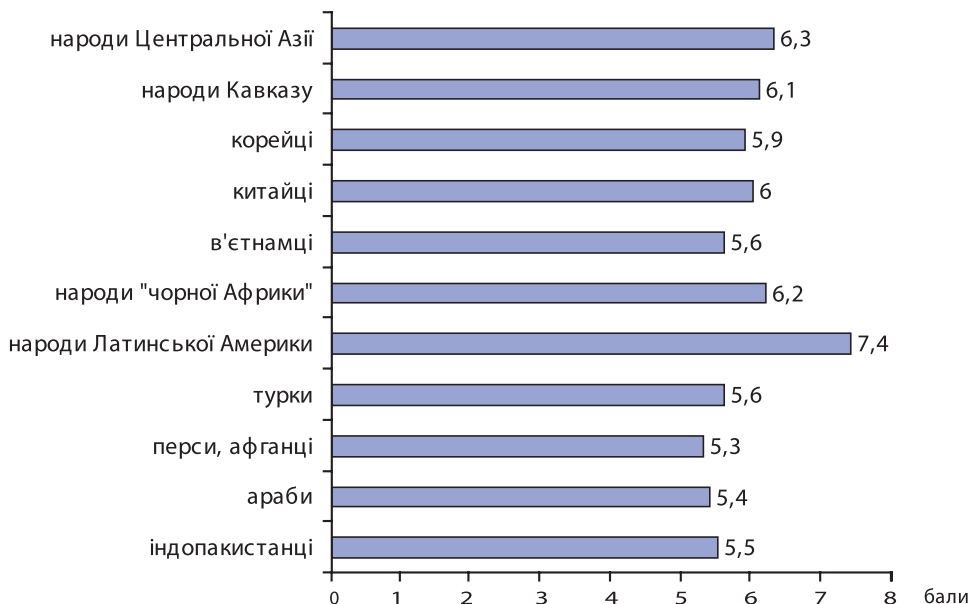


Рис.2. Розподіл відповідей респондентів щодо їх ставлення до іноземців

Отже, в цілому ставлення студентів до іноземців є врівноваженим, так як усі виділені народи за 10 бальною шкалою отримали в середньому більше 5 балів.

Також позитивним є те, що до жодного з перелічених народів респонденти не відчували повного неприйняття. При опитуванні були й такі студенти, які за 10 бальною шкалою зазначали бали від 1 до 3 до всіх вищеперелічених народів та їх груп, але із загальної кількості їх не більше 10%. Однак саме ці 10% молоді і формують міжетнічну напруженість, конфлікти на національному підґрунті. Однією із задач сучасної середньої та вищої освіти повинно стати саме зменшення цього контингенту до мінімуму та усунення їх впливу на студентське середовище.

Згідно з соціологічним моніторингом, який провів Інститут соціології НАН України, кількість громадян України, які взагалі не допускали б у країну певні етнічні групи, зменшується, але є досить високою. Так як в нашому дослідженні брали участь лише респонденти віком від 16 до 32 років, то можна зазначити, що ставлення молоді до іноземців є більш толерантним. Респонденти, які брали участь у нашому дослідженні, це той контингент, що в недалекому майбутньому буде однією з найактивніших і найчисельніших соціальних груп. І тому для існування толерантних міжетнічних відносин потрібно, в першу чергу, приділяти увагу студентській молоді, формувати і покращувати їх ставлення до іноземців за допомогою акцій, дружніх зустрічей, круглих столів між українцями та іноземними громадянами.

Визначення ставлення до іноземців залежно від статі показує, що ставлення жінок є більш толерантним, але різниця невелика (рис.3.). Значнішою є відмінність у формуванні ставлення до турків: від чоловіків вони в середньому отримали 5,9 балів, а від жінок 5,0 балів. Винятком є ставлення статевих груп молоді до народів „чорної Африки” — від жінок вони отримали 6,2 балів, а від чоловіків 6,3 балів. Тут можна припустити, що жінки (або принаймні їх частина) сильніше реагують на зовнішні відмінності, оскільки вони за своєю природою більш емоційні.

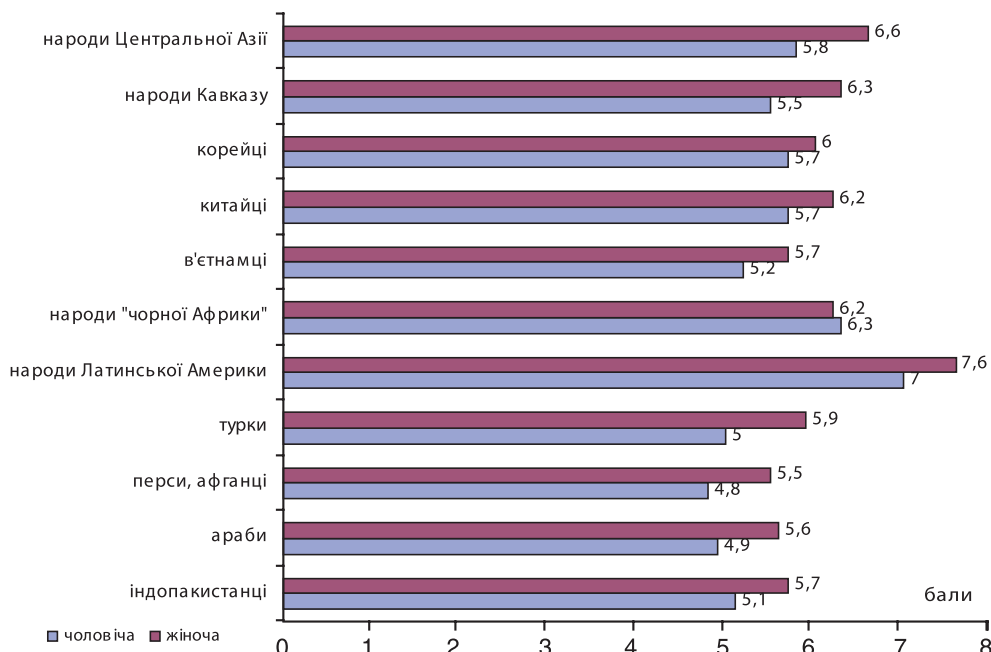


Рис.3. Розподіл відповідей респондентів за статтю щодо їхнього ставлення до іноземців

Порівняно з дослідженням 2005 року, отримані дані відрізняються лише в загальному оціненні. Тоді як і в 2009 р. з усіх вищеперелічених народів та їх груп найкращим було ставлення до представників Латинської Америки (6,7 балів за 10 бальною шкалою). Найгіршим було ставлення до індопакистанців, тоді як у 2009 році найменший бал отримали перси та афганці (5,3). Коефіцієнт кореляції між оцінкою ставлення студентів до різних груп іноземців у 2005 і 2009 рр. дорівнює 0,97. Це вказує на те, що є прямий і дуже тісний (майже функціональний) зв'язок між оцінками, отриманими у ході двох опитувань.

Якщо оцінити загальне ставлення студентів до вищеперелічених народів, то можна зазначити, що у 2005 році їхнє ставлення було менш приязним, ніж за оцінками, отриманими у дослідженні, проведеному у 2009 році. Так середній бал у другому дослідженні був не меншим, як 5,3 (за 10 бальною шкалою), тоді як у дослідженні, проведеному у 2005 році, були присутні середні оцінки менше 5, тобто ставлення студентів до представників країн, що розвиваються загалом покращилось [2, с.89–90].

При формуванні ставлення до іноземців для київської молоді найвизначальнішими є норми поведінки іноземців (цей чинник вказали 82,2% респондентів), тобто частині молоді не подобається манера спілкування та поведінки іноземців, які на думку багатьох, є несумісними із способом життя українців. У зв'язку з підвищенням кількості терористичних актів у світі, для значної частини сучасної молоді у формуванні ставлення до іноземців визначальним фактором є „тероризм” (69,1%). Для 36,8% молоді визначальними факторами є те, що „іноземці є носіями хвороб”. Конкуренція на ринку праці є вагомим фактором для 26,4% студентів, майже стільки ж респондентів (24,1%) виділили релігію. Решта чинників — зовнішня відмінність (14,4%) і те, яку інформацію доносять засоби масової інформації (14,0%), називалися значно рідше (рис. 4).

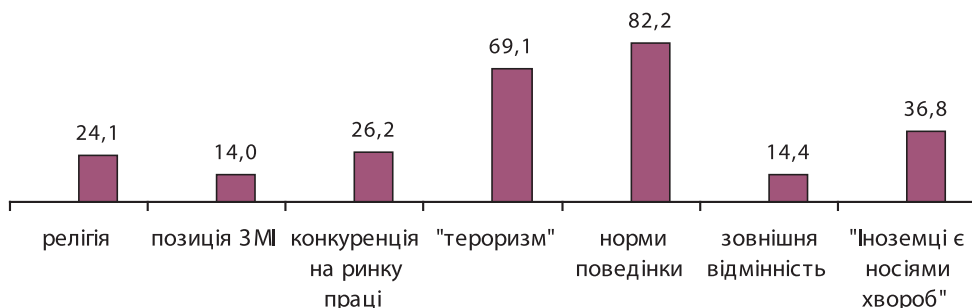


Рис. 4. Розподіл відповідей респондентів щодо факторів, які є визначальними при формуванні свого ставлення до іноземців (можливі кілька варіантів), %

Слід зазначити, що більшість інформації молодь черпає із ЗМІ (телевізор, інтернет і т.д.), а тут можна зустріти приниження та негуманне ставлення до людей, які хоч якось відрізняються від корінних мешканців України. Інформація, яку молодь отримує, і формує стереотип, що всі хвороби прийшли з інших країн, що якщо вони несхожі на тебе, вони вже стають не „нормальними”. При цьому не пояснюються причини виникнення захворювань, причини зовнішньої відмінності народів світу. І тому виникає своєрідний парадокс, що почута інформація сприймається не вірно лише тому, що саме її, інформації, недостатньо.

Тобто всі вищезазначені фактори є взаємозалежними і нероздільними. Тут ми можемо говорити лише про те, у відповідності з якими стереотипами, складеними у суспільстві, молодь визначає свої особисті враження про іноземних громадян.

При порівнянні факторів, які впливали на формування ставлення до іноземців у 2005 р. та 2009 р., найпомітнішим є те, що під час першого опитування 45,3% молоді були впевнені, що засоби масової інформації позитивно впливають на формування ставлення до іноземців, а вже у 2009 році лише 14,0% респондентів визначили цей фактор впливовим, при цьому зазначивши, що він впливає негативно [2, с.91].

Зовнішня відмінність майже зовсім не відігравала ніякого значення для молоді (1,0%), але з плином часу 14,4% респондентів зазначили, що це є впливовим і важливим показником.

Так як і в першому опитуванні, підтвердився той факт, що найсильнішим чинником, що впливає на формування ставлення до іноземців, є норми поведінки. Найпомітнішою трансформацією у ставленні молоді до іноземців є те, що майже в сім разів виріс відсоток тих, хто хвилюється, що іноземці можуть бути організаторами терактів: 69,1% у 2009р. проти 10,0% у 2005 р [2, с.91]. Відповідаючи на це запитання, респонденти зазначали, що ці питання є некоректними, не зрозумілими і взагалі відмовлялись відповідати на це запитання.

Наступною з поставлених задач опитування було дослідження рівня симпатії та неприязні до вихідців з країн, що розвиваються, і визначення причини цієї неприязні. Тут можна сказати, що рівень симпатії є посередній, тобто молодь переважно не виявляє яскраво негативного ставлення. Однією з найгостріших причин неприязні або негативного ставлення є донесена некоректно інформація із засобів масової інформації.

Дані щодо ставлення респондентів до міжетнічних шлюбів розподілили таким чином. Більше половини респондентів (56,1%) зазначили, що їхнє ставлення до міжетнічних шлюбів є нейтральним. При цьому негативно ставляться до міжетнічних шлюбів лише 7,3% респондентів. Необхідно відмітити, що чоловіки більш негативно ставляться до міжетнічних шлюбів, ніж жінки (14,0% проти 4,9%) (рис.5).

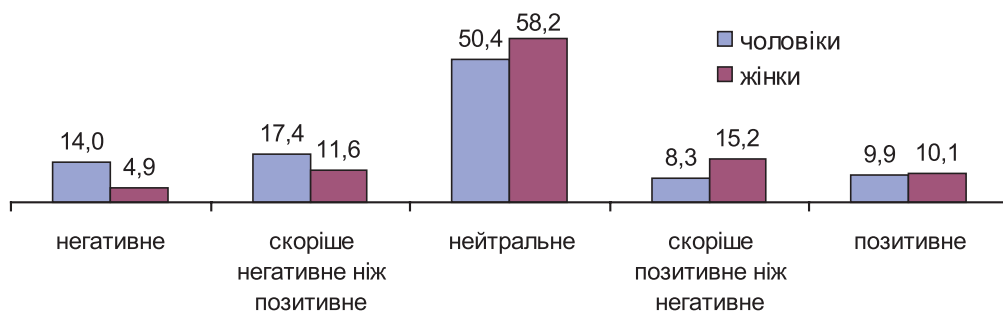


Рис. 5. Розподіл відповідей респондентів щодо їхнього ставлення до міжетнічних шлюбів, %

На ключове запитання анкети „Чи погоджуєтесь Ви з тим, що Україні слід залучати мігрантів з країн, що розвиваються, для поліпшення демографічної ситуації” 30,8% респондентів зазначили, що вони згодні з тим, що потрібно залучати мігрантів для пом'якшення найбільш гострих проявів демографічної кризи (у 2005 р. 24,6%). 29,2% респондентів вказали, що не потрібно залучати мігрантів, оскільки держава повинна стимулювати імміграцію тільки тих етнічних груп, які є традиційними для України (у 2005 р. 19,3%). 32,6% респондентів зазначили, що Україна має бути країною для україн-

ців (у 2005 р. 35,4%), і тому не потрібно залучати мігрантів для поліпшення демографічної ситуації (рис.6.) [2, с.89].



Рис.6. Порівняння відповідей респондентів щодо залучення мігрантів з країн, що розвиваються, для поліпшення демографічної ситуації, згідно з двома обстеженнями 2005 та 2009 рр., %

Збільшився відсоток тих, хто погоджується з думкою, що залучення мігрантів у невеликій кількості дасть можливість пом'якшити найбільш гострі прояви демографічної кризи. Але при цьому виріс відсоток тих, хто вважає, що потрібно стимулювати міграцію тільки тих етнічних груп, які є традиційними для України. Звертає на себе увагу той факт, що зменшився відсоток тих, хто вважає, що Україна має бути країною для українців.

Якщо розглядати окремо відповіді чоловіків і жінок, то тут можна зазначити, що більший відсоток чоловіків вважає, що Україна має бути країною тільки для українців (45,3%; для порівняння так вважають лише 28,0% жінок). Більший відсоток жінок, ніж чоловіків вважають, що держава має стимулювати імміграцію тільки тих етнічних груп, які є традиційними для України (33,5% проти 23,1%) [2, с.89].

Тобто чоловіки більше дотримуються тієї точки зору, що Україна не повинна залучати мігрантів для поліпшення демографічної ситуації. Жінки більше вважають, що якщо і потрібно залучати мігрантів, то в невеликій кількості для пом'якшення найгостріших проявів демографічної кризи.

Показовим є те, що суттєвих відмінностей у відповідях, за розподілом статі та курсу, на якому навчаються студенти, не виявлено. Тобто розподіл відповідей за цими ознаками є рівномірним.

36,3% респондентів зазначають, що держава не повинна обмежувати в'їзд іноземців до України. 29,2% студентів вважають що потрібно обмежити в'їзд іноземців до України. Але 34,5% респондентів так і не змогли відповісти на це запитання.

Українській молоді було запропоновано визначити основні шляхи або напрями роботи держави щодо покращення міжнаціональних відносин. Українські студенти визначили такі пункти, без яких, на їхню думку, держава не зможе врегулювати державну політику щодо іноземців (табл. 1):

Таблиця 1

Державна політика для покращення міжнаціональних відносин в Україні

Політика стосовно українського народу	Політика стосовно іноземців	Спільні програми
1. Підвищення культурного рівня українців	1. Покращення законодавчого забезпечення для поліпшення проживання іноземців	1. Дні культури, конференції, фестивалі
2. Оптимізувати подачу інформації в ЗМІ та вивести її на більш об'єктивний рівень	2. Обов'язкове вивчення мови	2. Спільні проекти, програми на ринку праці
3. Посилення боротьби з проявами ксенофобії, расизму та діяльністю неофашистських організацій	3. Програми соціального захисту іноземців	
	4. Посилення контролю за нелегальною міграцією	
	5. Контроль за точністю мети приїзду в Україну	

Висновки. Аналіз стану та динаміки міжетнічних відносин в українському суспільстві дав змогу зробити такі висновки. Помітна тенденція до збільшення частки осіб, які спілкуються з іноземцями. Це є важливою передумовою формування толерантності до інших народів. Найцікавішими для обговорення є особисті теми. Також для української молоді цікавими є такі теми, як спорт, традиції, історія, музика, кіно, етнічні особливості, культура, бізнес, особливості політичного устрою.

Щодо оцінки міжетнічної ситуації, яка склалась у навчальних закладах, можна сказати, що українська молодь не змогла чітко визначитися: на поставлені запитання щодо конфліктів та ставлення до іноземців майже половина респондентів не могла дати чіткої відповіді. Але все ж можна констатувати, що ситуація змінилась на краще, і сучасна молодь почала більше цікавитись іноземною культурою, побутом і загалом ситуацією, яка складається в інших країнах. Також звертаємо увагу на те, що студентська молодь у своїй більшості не відчуває суттєвих відмінностей між іноземними студентами та іншими іноземцями.

При формуванні програми дослідження ми висунули гіпотезу, що ставлення студентів до вихідців з країн, що розвиваються, які мешкають в Україні і не є студентами, формується виходячи з тих міжнаціональних відносин, які склались в середині їх навчального закладу. Ця гіпотеза підтвердилась. Відповідно, щоб покращити ставлення молоді до іноземців, потрібно велику увагу приділяти тому, які міжетнічні відносини складаються у навчальних закладах.

Саме вони є найвпливовішими центрами формування толерантного ставлення української молоді до іноземців. У цілому слід зазначити, що ставлення молоді в Україні до іноземців є врівноваженим.

Джерела

1. *Мігранти*, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. — К.: Вид-во НАУД, 2004. — 236 с.
2. *Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи.* / За ред. О.В. Позняка. — Умань, 2007. — 276 с.
3. *Міграція і толерантність в Україні: зб. ст. /* За ред. Ярослава Пилинського. — К.: Стилос, 2007. — 191 с.
4. *Українське суспільство 1992—2006. Соціологічний моніторинг /* За ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. — К.: Інститут соціології НАН України, 2006. — 578 с.

Анотація. У статті подано висновки проведеного опитування щодо стану та динаміки міжетнічних відносин в українському суспільстві. Порівняно ставлення київської молоді до іноземних студентів та іноземних громадян, які проживають в Києві. Досліджено обізнаність студентів у тому, які є міжетнічні стосунки у їхньому ВНЗ, та ставлення студентів до представників різних народів. Визначено основні фактори, які є визначальними при формуванні ставлення до іноземців.

Аннотация. В статье представлены итоги проведенного исследования относительно состояния и динамики межличностных отношений в украинском обществе. Сравнено отношение киевской молодёжи к иностранным студентам и иностранцам, проживающим в Киеве. Исследованы осведомленность студентов в том, какие межэтнические отношения в их вузе. Проанализировано отношение студентов к представителям разных народов, а также как они относятся к межэтническим бракам. Обозначены основные факторы, которые являются основополагающими при формировании отношения к иностранцам.

Summary. One way of overcoming the demographic crisis is an immigration policy, aimed at attracting migrants. These measures will help slow down aging nation. However, there is a flip side — raising tensions in society and change the mentality of the population. Therefore, we have conducted research to determine the status and dynamics of interethnic relations in the Ukrainian society. Basic, in this researching is to examine the attitudes of young people to representatives of developing countries and permanently residing in Ukraine. In the article are presented results of the study state and dynamics of interpersonal relationships in the Ukrainian society. It was compare the attitudes of young people in Kiev to foreign students and foreigners who live in Kiev. Investigate the awareness of students in what the ethnic relations in their university. It was analyzed the ratio of students to the representatives of various nations, as well as how they relate to inter-ethnic marriages. It was outlines the key factors that are the founders of the formation of attitudes towards foreigners. Students were asked to identify key areas of work or ways to keep, to improve international relations.

Ключові слова: студентська молодь, толерантність, міжетнічні відносини, іноземці, частота спілкування.

Ключевые слова: студенческая молодежь, толерантность, межэтнические отношения, иностранцы, частота общения.

Key words: Student's youth, tolerance, Interethnic relations, foreigners, Frequency of dialogue.

Стаття надійшла до редакції журналу 15.02.2010



УДК 331.105.6

І.М.НОВАК,
кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ МІСЦЕ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Вступ. В умовах інноваційного розвитку постіндустріальної економіки, боротьби за світове технологічне лідерство, відбувається переоцінка ролі та значення людини в системі управління організацією. Глобалізація ринків праці, зміна параметрів конкурентного середовища, істотне зростання вимог економіки до якості людського капіталу „призводить до розуміння, що лінійні (адміністративні) моделі управління організацією себе вичерпали, ефективність може бути підвищена тільки шляхом відмови від лінійної логіки на користь більш складних та гнучких моделей” [1].

Одне з найважливіших місць у системі управління організацією належить підсистемі управління персоналом. Персонал є невід’ємною частиною будь-якої організації, що, в свою чергу, являє собою взаємодію людей, поєднаних спільними цілями. Важливою складовою управління персоналом є управління трудовою мотивацією. Перехід до нелінійних моделей управління передбачає використання сукупності різноманітних способів впливу на працівників, що поєднують в собі як матеріальні, так і нематеріальні чинники. До останніх належить феномен корпоративної культури — потужний інструмент управління персоналом, що забезпечує довготривалий успіх організації на ринках товарів і послуг. Найповніше його використання є можливим завдяки міждисциплінарному характеру досліджень з проблем корпоративної культури, що знаходиться на „перетині” таких наук, як психологія, культурологія, педагогіка, менеджмент, соціологія, філософія та ін.

Аналіз досліджень і публікацій. Корпоративна культура — це ефективний інструмент стратегічного розвитку організації, що допомагає їй досягати позитивних результатів у власній діяльності, дає можливість ідентифікувати її серед інших, генерує прихильність цілям організації, зміцнює соціальну стабільність, є механізмом контролю, що спрямовує і формує відносини та поведінку окремих груп працівників.

Першоджерелом корпоративної культури, її невід’ємною складовою є корпоративний дух. Зокрема, А.Файоль стверджував, що зміцнення та підтримка корпоративного духу є одним з базових принципів управління підприємством [2]. В енциклопедичному словнику «Управління персоналом» поняття „корпоративний дух” сформульовано як

причина, що визначає поведінку, дію і відображається у поведінці людей, які підтримують цілі певної організації й відчувають належність до неї. Корпоративний дух виховується шляхом залучення працівників до справ організації та управління нею [3].

Термін „корпоративна культура” вперше використав у XIX ст. у військовій термінології німецький фельдмаршал Г.Мольке, в контексті означення відносин в офіцерському середовищі [4]. В другій половині XX ст. почали з’являтися перші відносно чіткі визначення культури організації та поняття „корпоративна культура”, що охоплювали явища духовного і матеріального життя колективу та домінуючі в ньому моральні норми і цінності, кодекс поведінки тощо [5]. Дослідженням корпоративної культури присвятили свої праці К.Голд, К.Девіс, П.Джеффі, Л.Джуелл, М.Елвесон, Д.Елдрідж, Р.Килман, А.Кромві, Д.Ньюстром, Р.Рютінгер, Г.Хофстед, Е.Шейн та ін.

Невирішені раніше проблеми. Роль корпоративної культури як одного з важливих чинників ефективності управління сучасною організацією істотно зростає в період світової фінансово-економічної кризи. Функціонування організації в умовах ускладнення бізнес-клімату як всередині країни, так і на світових ринках товарів, праці та капіталу вимагає використання всіх наявних інструментів забезпечення її стратегічного розвитку, оптимізації внутрішньофірмових відносин і взаємодії організаційних структур. Втім у наукових працях сьогодні недостатньо досліджено питання місця корпоративної культури в системі соціального діалогу, що розглядається як найбільш ефективний механізм соціальної взаємодії та досягнення соціального миру і стабільності в демократичних суспільствах.

Метою даної роботи є аналіз проблем формування корпоративної культури, її місця в системі соціального діалогу та розробка пропозицій щодо його удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Основним елементом корпоративної культури, на думку таких вчених, як К.Голд [4], Д.Джеффі [6], Д.Задихайло [7], А.Занковський [8], Ю.Красовський [9], М.Мескон, В.Носков, А.Кальянов, О.Єфросиніна [5], Н.Поліщук [2], В.Спивак [10], Е.Уткін [11], Г.Хаєт [12], є система формальних і неформальних цінностей, притаманних конкретній організації, що відображають її індивідуальність. При цьому ряд авторів наголошує на тому, що означені цінності поділяють більшість або всі працівники організації [12, 8, 2, 5], формують стандарти їхньої поведінки [11, 6, 2, 5], об’єднують працівників та спрямовують спільну діяльність на досягнення певних цілей [9, 5].

Е.Шейн визначає культуру групи (організації) як паттерн (або схему, зразок, модель, приклад) колективних базових уявлень, що виявляються нею при вирішенні проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, ефективність якого є достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам як правильну систему сприйняття та розгляду названих проблем [13]. С.Шапіро підкреслює, що корпоративну культуру сприймають менеджери й інші працівники організації в міру того, як вони стикаються з внутрішніми і зовнішніми проблемами. При цьому розуміння культурних традицій дає змогу новим членам колективу правильно мислити, відчувати та розуміти оточуючих [14]. За визначенням Д.Задихайла, корпоративна культура — це сукупність правил і сталої практики в галузі корпоративного управління, що не отримала нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, діловій практиці тощо [7, с. 333].

Узагальнення вищенаведених визначень дає підстави вважати, що корпоративна культура являє собою систему формальних та неформальних, особистих і колективних цінностей, обумовлених місією та стратегією розвитку організації, які заявляються нею, приймаються і поділяються більшістю працівників, а також сукупність способів їх реалізації, що переважають в організації на певному етапі розвитку. З другого боку, під

корпоративною культурою розуміють набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників.

Корпоративна культура є складним матеріально-духовним явищем, системним за своєю сутністю. Широкий зміст цієї категорії передбачає системне сприйняття культури в єдності матеріального і духовного, складній взаємодії та взаємовпливах усіх свідомих і підсвідомих елементів. Вузкий зміст – це тільки духовна частина культури, правила поведінки, норми, традиції, що є регуляторами поведінки особистості [5].

Корпоративна культура складається з організаційної культури, осередком якої є філософія бізнесу (менеджменту та маркетингу), а також правил, норм, принципів, традицій, індивідуальних і групових інтересів, що лежать в основі взаємовідносин та взаємодій як всередині організації (працівників між собою та з організацією), так і за її межами. Корпоративну культуру, зокрема, характеризують організаційна структура, система управління, стратегія організації та ін., її складовими є система лідерства й комунікації, способи вирішення конфліктів, традиції тощо. Зазначені ціннісні орієнтації передаються членам організації через символічні засоби. Джерелами формування корпоративної культури є: система особистісних цінностей і способів їх реалізації; способи, форми організації діяльності та структура організації; уявлення про оптимальну і припустиму моделі поведінки працівника в організації, що відображає систему внутрішньогрупових цінностей.

Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії цих джерел, що визначають важливість та ієрархію цінностей. Ієрархічна система сформованих у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності і формують внутрішньогрупові норми та моделі поведінки. В свою чергу, механізм формування корпоративної культури може бути проілюстрований за допомогою концепції чотирьох середовищ. На глобальному рівні головний вплив на формування та розвиток культури організації справляє мегасередовище міжнародного бізнесу. Макросередовище відповідає національному рівню. Мікросередовище зі своєю культурною специфікою визначає корпоративний рівень. На персональному рівні культура значною мірою визначається метасередовищем, або особистісними контактами працівника. Сформована у такий спосіб корпоративна культура дає змогу узгоджувати проблему відповідності індивідуальної мети із загальною метою організації для створення гармонійного культурного простору [5].

Основними етапами формування корпоративної культури є визначення місії організації, базових норм і цінностей, формування системи винагород та стимулів і правил поведінки. На процес формування корпоративної культури впливають потреби й інтереси працівників, їх професійні, політичні погляди, моральні цінності тощо.

Дослідники виокремлюють три рівні корпоративної культури: поверхневий (зовнішні прояви), змістовний (цінності) та глибинний (базові концепції і відносини). До поверхневого рівня належать наочні й відчутні елементи культури: манера поведінки, мова, правила, фірмові і товарні знаки, фірмовий одяг, інтер'єр приміщень, архітектура будівель. Змістовний рівень культури формує цінності в організації, роз'яснює мету її існування. На глибинному рівні цінності сприймаються автоматично на підсвідомості та вважаються істинними, незамінними, такими, що не потребують унормування [7, с. 334].

Ю. Красовский стверджує, що корпоративна культура – поняття широкого змісту, яке включає багато організаційних субкультур, характерних для підрозділів корпорації [9]. При цьому якщо домінуюча культура відображає основні цінності, які приймає більшість членів організації, то будь-яка субкультура, сформована певною групою в організації, включатиме основні цінності домінуючої культури плюс додаткові цінності, властиві даній групі працівників. Корпоративна культура може розвиватися під впливом як формальних

(менеджмент організації), так і неформальних лідерів (працівники та їх представницькі організації).

Формування корпоративної культури відбувається під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників. У першому випадку це пов'язано з довгостроковою практичною діяльністю менеджменту організації, результатом якої є відбір найкращих норм, правил і стандартів, запропонованих ним та колективом. У другому — на формування корпоративної культури впливає система цінностей, цілей і механізмів їх досягнення, сформована в суспільстві. Проблеми формування корпоративної культури пов'язані, передусім, з необхідністю забезпечення гармонійної взаємодії окремих її елементів, оскільки в будь-якій організації завжди спостерігається нерівномірність їхнього впливу, що є основою для розвитку та вдосконалення. Сама по собі така взаємодія не може бути достатнім критерієм для визначення рівня корпоративної культури, але її досягнення потребує удосконалення недостатньо розвинутих елементів. Іншою проблемою є суб'єктивізм сприйняття та оцінок рівня і стану корпоративної культури [5].

У класичному розумінні корпоративна культура розглядається як інструмент стратегічного розвитку організації через стимулювання інновацій та управління змінами. Набуваючи професійного й особистісного досвіду, члени колективу формують своє ставлення до різних явищ, а саме: місії організації, планування, чинників мотивації, виробництва, якості праці [2]. Механізм впливу корпоративної культури на діяльність організації полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації та, відповідно до цього, оцінюють і вибудовують моделі власної поведінки. У свою чергу, реалізація цих моделей посилює наявні тенденції та створює адекватні їм ситуації.

Зростання значення корпоративної культури як елементу системи управління в Україні пов'язано, передусім, з розбудовою ринкової економіки і громадянського суспільства, що супроводжується реформуванням відносин власності, виникненням великої кількості нових суб'єктів та інституцій поза сферою державного управління. При цьому специфічними рисами, притаманними національній практиці формування корпоративної культури, є домінування у суспільстві інститутів, властивих редистрибутивній економічній моделі, наявність традицій патерналізму, відсутність орієнтації на конфронтацію в трудових відносинах, а в історичному контексті — існування практики договірного регулювання колективних трудових відносин на виробничому рівні за часів централізованої, планової економіки.

Характер корпоративної культури виявляється через систему відносин, що включає ставлення працівників до власної професійної діяльності й організації як об'єктивної умови її здійснення. Одним з важливих елементів цієї системи є підсистема трудових відносин, функціонування якої має безпосередній вплив на ефективність діяльності організації. Зменшення прямого впливу держави на регулювання трудових відносин має наслідком зростання потреби суспільства у забезпеченні соціального балансу між працівниками, роботодавцями і державою.

Сучасним ефективним інструментом вирішення проблем, щодо яких соціальні партнери відіграють безпосередню, легітимну і незамінну роль, є соціальний діалог, що являє собою систему колективних відносин між працівниками, роботодавцями (власниками), їх представниками, органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування стосовно реалізації трудових та соціально-економічних інтересів сторін шляхом колективних переговорів, консультацій, обміну інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур. В теоретичному плані предмет соціального діалогу за своїм змістом ширший від предмета колективного трудового права, оскільки останнє регулює лише колективні відносини з приводу використання праці, а предметом соціального діалогу можуть бути також питання і відносини, що є поза їх межами.

Основними принципами соціального діалогу є забезпечення рівного кількісного представництва сторін соціального діалогу (паритетність), їхня рівноправність, врахування інтересів і взаємна відповідальність. В історичній ретроспективі в Україні були окремі елементи соціального діалогу — колективні договори, організації профспілок, ради трудових колективів. Однак якщо на мікрорівні (рівень підприємства, установи, організації) механізми співпраці між соціальними партнерами були певним чином відпрацьовані, то на мезо- (регіональний, галузевий рівні) та макрорівні (національний рівень) необхідно було створювати цілком нову для нашої держави правову та інституційну модель. Правові засади соціального діалогу в сфері договірної регулювання колективних трудових відносин було закладено прийняттям у 1993 р. Закону України „Про колективні договори та угоди”.

Головним результатом пошуку шляхів узгодження інтересів сторін стало формування національної системи соціального діалогу, завдяки якій працівники мають право через свої організації колективно представляти власні інтереси, заявляти про проблеми і брати участь у прийнятті рішень щодо трудових та соціально-економічних відносин. Механізми соціального діалогу в Україні дотепер використовують здебільшого в сфері розвитку договірної регулювання колективних трудових відносин, тому його суб'єктами є сторони цих відносин.

В Україні реалізується тристороння модель соціального діалогу, за якої держава в особі центральних органів виконавчої влади виконує три основних функції: гаранта забезпечення прав та рівноправної участі у соціальному діалозі всіх його сторін; представника власних інтересів як сторони соціального діалогу; арбітра у вирішенні спірних питань. З метою виконання цих функцій держава створює законодавче та нормативно-правове поле, формує інституціональні засади, виступає як посередник під час пошуку консенсусу між партнерами та гарант інтересів сторін у процесі соціального діалогу. Професійні спілки, їх об'єднання й об'єднання організацій роботодавців виконують функції представництва і захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

У Резолюції Міжнародної організації праці (МОП) про трипартизм та соціальний діалог (прийнята Міжнародною конференцією праці на 90-й сесії 18 червня 2002 р.) відзначається, що соціальний діалог стає стрижнем демократичних суспільств. Цей документ надає особливого значення тому, що соціальні партнери відкриті для діалогу і на місцях співпрацюють з неурядовими організаціями, які поділяють ті ж самі цінності та цілі, в конструктивному порядку. Таким чином, МОП визначила за доцільне залучення до сфери соціального діалогу більш широкого кола учасників.

За даними проекту МОП „Консолідація правових та інституційних засад соціального діалогу в Україні”, досвід реалізації соціального діалогу в різних країнах підтверджує ряд таких висновків щодо його еволюції у сучасному суспільстві. З розвитком постіндустріального суспільства вузька форма соціального діалогу (традиційне ведення переговорів, консультації та інші форми взаємодії класичних соціальних партнерів) виявляється недостатньою для врегулювання багатьох фундаментальних соціальних проблем. Шкала соціального діалогу в інституційному сенсі змінюється і розширюється, оскільки профспілки та роботодавці не можуть вичерпно представляти різноманітні інтереси усіх верств суспільства. Спостерігається поширення практики соціального діалогу на всі структури так званого „третього сектору” — об'єднання громадян, інститути територіального, професійного, економічного самоуправління. Збільшення включення різноманітних соціальних суб'єктів до процесу досягнення узгоджених соціальних цілей є одним з найважливіших очікуваних результатів соціального діалогу в сучасному суспільстві.

Основним завданням сторін соціального діалогу є забезпечення ефективного використання його засобів для узгодження дій та намірів соціальних партнерів, реалізації ними відповідних заходів і політики щодо виконання власних функцій.

Законодавчо визначені й сформовані механізми соціального діалогу, зокрема щодо укладення колективних договорів та угод, за допомогою яких формуються і реалізуються соціальні та економічні гарантії, відкривають широкі можливості для визначення правил і умов використання праці. Саме тому соціальний діалог є одним з ефективних інструментів формування корпоративної культури. Теоретичні засади організації соціального діалогу в суспільстві дають можливість виокремити його мікро- мезо- та макрорівні. При цьому мікрорівень — це рівень підприємства, установи, організації, тобто юридичної особи. Мезорівень умовно можна поділити на галузевий, що охоплює суб'єкти певних видів економічної діяльності, та регіональний, сферою якого є одиниці адміністративно-територіального поділу країни. У свою чергу, макрорівень поширюється на країну в цілому.

Механізми соціального діалогу, які реалізують на мікрорівні шляхом укладення колективного договору, сьогодні можуть бути ефективно використані як інструмент формування корпоративної культури організації. Згідно з чинним законодавством, предметом колективного договору є широке коло питань, що охоплює, передусім, зайнятість, умови та оплату праці, а також соціальні гарантії, що їх роботодавець надає працівникам. Тому найважливіші складові корпоративної культури мають бути відображені у цьому документі у вигляді відповідних зобов'язань сторін. Слід зауважити, що наявність чи відсутність на мікрорівні організацій профспілок не обмежує можливості реалізації соціального діалогу, оскільки законом передбачено процедуру укладення колективного договору з іншими представниками працівників, а також у разі наявності в одній організації представників кількох різних профспілок. Крім того, під час підготовки проекту колективного договору кожен працівник має можливість подати до органу, що займається його розробкою, власні пропозиції щодо змісту цього документа. Отже усі суб'єкти соціального діалогу, що діють на мікрорівні, мають змогу в межах існуючих механізмів і процедур реалізувати власні завдання щодо його використання для забезпечення формування корпоративної культури.

На мезо- та макрорівні соціальний діалог набуває тристороннього характеру. Разом з представниками працівників і роботодавців, які діють на цих рівнях, стороною соціального діалогу виступає також держава в особі органів виконавчої влади. Існуючі механізми соціального діалогу в частині укладення галузевих та регіональних угод сьогодні мають певні перешкоди для забезпечення ефективного їх впливу на врегулювання питань, що є предметом таких угод, зокрема, в частині формування корпоративної культури. Вони пов'язані, передусім, з недостатньою сформованістю галузевих і регіональних організацій роботодавців, відсутністю чіткого визначення сфери дії угод.

Перенесення акцентів державної політики з централізованого управління на регіональний рівень, що супроводжується передачею владних повноважень місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, відкриває найбільш широкі можливості для використання соціального діалогу як інструменту регіонального розвитку з усього спектра питань, що можуть бути предметом регіональних угод. Втім до цього часу саме цей рівень залишається однією зі «слабких ланок» у системі соціального діалогу. Практика свідчить, що регіональні угоди фактично позбавлені будь-якого впливу на ситуацію в регіонах. Найвагомішим чинником цього є наявність проблеми формування інституцій, що мають виступати сторонами соціального діалогу і, як наслідок, невизначеність власне предмета таких угод. Крім того, механізми соціального діалогу на регіональному рівні не включають до кола учасників органи місцевого самоврядування, місцеві громади, громадські та неурядові організації, що діють на цьому рівні. Тому по-

тенціал галузевих і регіональних угод як інструментів соціального діалогу сьогодні не використовується достатнім чином, вони в ряді випадків мають формальний характер, повторюючи норми чинного законодавства, якими встановлено мінімальні гарантії в сфері зайнятості, умов та оплати праці.

Окремі елементи соціального діалогу на національному рівні відпрацьовані та реалізуються в межах укладення Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, об'єднаннями організацій роботодавців і профспілок всеукраїнського рівня. Однак ця практика не може бути визнана достатньою, оскільки зобов'язання Генеральної угоди часто не мають стратегічного спрямування та послідовного характеру, а відповідальність у разі їх невиконання є, як правило, суто символічною.

Висновки. Функціонування в суспільстві інститутів корпоративної культури та соціального діалогу характеризується наявністю органічного взаємозв'язку та взаємовпливу цих феноменів. З погляду перспектив розвитку соціального діалогу, важливою стратегічною орієнтацією корпоративної культури організації є ідеологія соціальної відповідальності бізнесу, що передбачає побудову з працівниками партнерських стосунків, спрямованих на підвищення їхнього задоволення діяльністю компанії. У даній ситуації працівників активно інформують та залучають до процесу прийняття рішень, формується публічна звітність, а відтак виникає потреба у використанні механізмів соціального діалогу з метою удосконалення системи комунікацій всередині організації, пошуку шляхів узгодження групових інтересів, що лежать в основі взаємовідносин та взаємодії працівників з організацією, а також способів вирішення конфліктів, що виникають у зв'язку з реалізацією цих інтересів. З другого боку, корпоративна культура організації може розвиватися, зокрема, під впливом неформальних лідерів (працівників та їх представницьких організацій), коли до її моделі інтегруються існуючі традиції договірного регулювання колективних трудових відносин, ведення соціального діалогу та участі у профспілках.

У законодавчому плані сьогодні немає будь-яких обмежень, що перешкоджали б розвитку соціального діалогу на всіх його рівнях. Якщо на мікрорівні реалізація завдань щодо формування корпоративної культури може бути забезпечена за допомогою наявних механізмів договірного регулювання колективних трудових відносин, то на інших рівнях необхідною є реалізація комплексу заходів, що даватимуть змогу повною мірою використовувати широкі можливості соціального діалогу шляхом:

- створення позитивної мотивації усіх соціальних партнерів щодо розвитку соціального діалогу, формування необхідних передумов та поширення використання його сторонами разом з колективними переговорами таких засобів, як консультації, обмін інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур та ін.;
- розширення кола питань, що мають безпосередній вплив на формування корпоративної культури та регулюються за допомогою механізмів соціального діалогу в колективних договорах і угодах усіх рівнів, забезпечення систематичного контролю виконання цих зобов'язань;
- формування у суспільстві настанов на розбудову основних інституційних елементів громадянського суспільства, таких як, наприклад, структуровані належним чином організації роботодавців;
- розвитку взаємодії сторін соціального діалогу з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, засобами масової інформації, неурядовими й громадськими організаціями, місцевими громадами, іншими соціальними інституціями усіх рівнів, діяльність яких пов'язана з

проблематикою формування корпоративної культури, підтримки ініціатив щодо створення таких організацій, надання їм юридичної, консультаційної допомоги.

Перспективи подальших наукових розвідок з проблем корпоративної культури та її місця в системі соціального діалогу охоплюватимуть дослідження механізму формування корпоративної культури, теоретичних і прикладних аспектів взаємодії феноменів корпоративної культури та соціального діалогу в суспільстві.

Джерела

1. Глебська Л.В. Проблеми корпоративної культури вищого навчального закладу в умовах формування інформаційного суспільства. Вибрані матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. V культурологічні читання пам'яті В.Подкопаєва / Український центр культурних досліджень Міністерства культури і туризму України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.culturalstudies.in.ua/sekcia_s_s5_1.php
2. Поліщук Н.С. Вплив моральних цінностей та особистих потреб на формування корпоративної культури державних службовців. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2008-3/R_3/08pnskds.pdf
3. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я.Кибанова. — М.: Инфра-М, 1998. — 453 с.
4. Савчук Л., Бурлакова А. Развитие корпоративной культуры в Украине // Персонал. — 2005. — №5. — С. 86 — 89.
5. Носков В., Кальянов А., Єфросиніна О. Психологічні детермінанти корпоративної культури // Політичний менеджмент. — 2006. — №3 (17). — С.76—88.
6. Jaffe P. Organization Theory: Tension and Change. Mc Grawhill International Editions. — New York, 1996.
7. Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління: Навчальний посібник. — Х.: Еспада, 2003. — 688 с.
8. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для ВУЗов. — М.: Флинта, 2000. — 648 с.
9. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учебн. пособие для ВУЗов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — 391 с.
10. Спивак В.А. Корпоративная культура. — СПб: Питер, 2001. — 352 с.
11. Коротков Э.М., Селина А.Н. Организационное поведение. — Тюмень: Вектор Бук, 1998.
12. Корпоративна культура: Навчальний посібник. / Під заг. ред. Г.Л.Хата. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 403 с.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Пер. с англ. / Под ред. В.А.Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
14. Шапиро С.А., Шапиро А.Я. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности. — М.: Издательство “Альфа-Пресс”, 2006. — 256 с.

Анотація. Проаналізовано сучасні проблеми формування корпоративної культури та її місце в системі соціального діалогу. Визначено найважливі тенденції й першочергові завдання щодо удосконалення механізмів соціального діалогу для забезпечення формування корпоративної культури.

Аннотация. Проанализированы современные проблемы формирования корпоративной культуры и ее место в системе социального диалога. Определены наиболее важные тенденции и первоочередные задачи совершенствования механизмов социального диалога для обеспечения формирования корпоративной культуры.

Summary. In the conditions of innovative development of post-industrial economy one of the important places belongs to management of the personnel. Transition to nonlinear models of management provides use of various ways of influence on workers such as the phenomenon of corporate culture.

The corporate culture helps the organisation to reach positive results of activity, strengthens social stability, is the mechanism of the control which directs and forms relations and behaviour of separate groups of workers. Increase of role of corporate culture in Ukraine is connected with construction of market economy and a civil society. Reduction of direct influence of the state by regulation of labour relations leads to strengthening of requirement for maintenance of social balance between workers, employers and the state. The modern effective tool of the decision of this problem is the social dialogue which use of mechanisms opens wide opportunities for definition of rules and conditions of work.

The article is devoted to the analysis of modern problems of formation of corporate culture and its place in system of social dialogue. The most important tendencies and priorities of perfection of mechanisms of social dialogue for maintenance of formation of corporate culture are defined.

Ключові слова: корпоративна культура, управління персоналом, трудові відносини, соціальний діалог.

Ключевые слова: корпоративная культура, управление персоналом, трудовые отношения, социальный диалог.

Key words: corporate culture, management of personal, labour relations, social dialogue.

Стаття надійшла до редакції журналу 23.03.2010 р.

УДК 316.42:334.02(477)

В. П. ЗВОНАР,
*кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України*

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ У ПРІОРИТЕТАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Сучасна система соціального захисту в Україні — як ідеологічно, так і практично — повністю не враховує суспільні реалії. Вона становить сукупність часткових, тимчасових, малодійових заходів, орієнтованих переважно на уразливі верстви населення. Перебуваючи у стані перманентної кризи, ця система виявляється нездатною створити й умови, за яких прийнятний рівень добробуту і достатній обсяг соціальної захищеності забезпечувала б населенню економічна активність. Від початку здійснення ринкових реформ трудова діяльність все ще не стала запорукою індивідуального достатку та соціальної безпеки.

У цьому зв'язку достатньо вивченими є недоліки й обмеження держави та її інститутів. Водночас посилення суспільної уваги до концепту корпоративної соціальної відповідальності, запозиченого із зарубіжної бізнес-практики, сьогодні дає підстави розраховувати, що соціальна участь роботодавців на якісно новій ціннісній платформі може стати тим важелем, який посилить дієвість функціонування соціальної сфери, зокрема, ефективність превентивних, активних елементів соціального захисту, зорієнтованих на основний чинник економічного зростання — людину праці. Соціальні бізнес-ініціативи такого напрямку в Україні потребують розробки наукової основи для їх реалізації та врахування у комплексі заходів державної політики у сфері соціального захисту.

Аналіз досліджень і публікацій із цієї проблеми. Висвітленню принципів функціонування системи соціального захисту та шляхів її реформування присвячені роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, зокрема Е. Лібанової, О. Новікової, О. Антоненко, І. Гнибіденка, Л. Якушева, Д. Аронова. Щодо проблем управління трудовою сферою виділяються наукові розробки таких вчених, як С. Літовченко, М. Мескон, Дж. Пост, Р. Хендерсон, В. Роїк, А. Колот, О. Мартякова. Вагомий внесок у вивчення корпоративної соціальної відповідальності зробили М. Портер, Ф. Котлер, П. Друкер, М. Ліборакіна, М. Лучко. Серед вітчизняних науковців виокремимо праці О. Степанової, Л. Грицини, П. Калити. Соціально-відповідальні підходи до кадрової політики досліджу-

вали Л. Аведян, Л. Грицина, С. Гончаров. Однак вітчизняна практика корпоративної соціальної відповідальності в цілому та аспекти соціального захисту у її пріоритетах з різних причин все ще маловивчені, без міцного теоретико-методичного базису. А це не сприяє становленню національної моделі соціальної відповідальності бізнесу та здійсненню реформ у сфері соцзахисту працюючого населення.

Мета статті – розвиток концепції соціально-захисного напрямку корпоративної соціальної відповідальності в Україні та аналіз діяльності із соціального захисту працівників як частини системи заходів соціальної відповідальності вітчизняних роботодавців.

Виклад основного матеріалу. Соціальний захист (СЗ) є однією з ключових категорій соціальної політики. У найбільш загальному розумінні він являє собою комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту членів суспільства в конкретних економічних умовах. Формування системи таких заходів пов'язане з необхідністю мінімізації наслідків прояву недосконалостей ринку та попередження пов'язаних з цим соціальних ризиків [8].

Побуває вузьке та широке трактування цього терміна. У рамках першого СЗ визначають як сукупність дій, спрямованих на надання допомоги особам у складних життєвих ситуаціях. Широке його трактування включає, окрім власне допомоги під час життєвих криз, також і механізми, спрямовані на їх попередження [5]. Припускаємо, що вузьке трактування СЗ уособлюють заходи пасивної політики, які, здебільшого, мають вигляд соціальної допомоги. Вважається, що через такі заходи соціальний захист виконує реабілітаційну функцію. Широке розуміння СЗ, крім пасивної підтримки, передбачає систему активного захисту, який, за загальноприйнятою схемою, включає програми зайнятості, соціального страхування, охорони здоров'я, а також освітні заходи, і реалізує превентивну функцію СЗ. Окремою складовою системи соціального захисту є соціальні нормативи – мінімальні рівні соціального забезпечення, оплати праці та ін. [8].

На нашу думку, поділ заходів СЗ на активні та пасивні більшою мірою заснований на врахуванні факту участі громадян у реалізації цих заходів, аніж на диференціації функцій СЗ (реабілітаційної та превентивної). Адже не всі складові активного захисту мають виключно превентивний характер. Так, виплати за соцстрахуванням лише пом'якшують наслідки кризи, не попереджають її настання і слабо сприяють її завершенню. Фактично, вони відіграють майже таку ж компенсаційну роль, як і соціальна допомога. З другого боку, пасивний СЗ є безумовною гарантією і безпосередньо не передбачає ні фінансової, ні будь-якої участі особи (крім зголошування). Тоді як захист у межах активних заходів, наприклад, того ж соціального страхування, обумовлений ступенем залучення їх потенційного адресата до їх здійснення (тривалістю страхового стажу, розміром внесків тощо).

По-іншому трактують поділ соціального захисту на активний і пасивний також фахівці Світового Банку. Розвиваючи концепцію СЗ, вони розділяють пасивні заходи СЗ, що пов'язані виключно із перерозподілом (страхування та соцдопомога), та заходи в системі менеджменту соціальних ризиків, зорієнтовані на профілактику і сприяння швидкому подоланню кризи) [12].

З цих міркувань, диференціюючи заходи СЗ за його функціями, є сенс виділяти компенсаційні, превентивні, паліативні (полегшувальні) та реабілітаційні заходи. У такому разі розмежування на пасивний та активний СЗ можна пояснити різним ступенем залучення бенефіціара. Перший передбачає, здебільшого, патерналістські заходи, тоді як другий за суттю є інтерактивним і потребує безпосередньої взаємодії адресата та суб'єкта СЗ.

Заходи і нормативи СЗ мають першорядне значення у сфері праці та зайнятості, оскільки переважно через трудову діяльність здійснюється самореалізація і соціалізація

особистості, а втрата можливості працювати є серйозним соціальним ризиком як для конкретної особи, так і для суспільства в цілому. Функції соціального захисту зайнятих осіб реалізуються на підприємствах у системі обов'язкових, визначених законом норм та гарантій, а також у комплексі заходів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Інститут КСВ, як і інститут соцзахисту, характерний для більшості країн з ринковою економікою та демократичними традиціями. Згідно зі світовою практикою до сфери КСВ належать здебільшого ті соціальні заходи, які здійснюються добровільно і перевершують законодавчо встановлені, загальнообов'язкові норми [11]. Такі ж обмеження, логічно, стосуються й соцзахисту в рамках КСВ. І хоча з приводу співвідношення обов'язкових та добровільних соціальних зобов'язань у концепції КСВ і досі тривають дискусії, ми відстоюємо позицію, що узгодження господарської діяльності із законодавчими вимогами є, швидше, проявом юридичної дисциплінованості бізнесу, ніж його КСВ.

З погляду менеджменту організацій соціально-захисні заходи можна поділити на реактивні (цілком визначені зовнішніми обставинами) та проактивні (хоча й здійснювані під дією зовнішніх обставин, однак визначені певним набором внутрішніх установок, цілями організації). Ознакою реактивного СЗ є екстремність, безальтернативність, спонтанність. Характерні риси проактивного СЗ – стратегічність, плановість, контрольованість, можливість вибору з-поміж різних алгоритмів дій, до певної міри превентивність (не всі соціальні ризики можна попередити, однак бути готовими до них – це і є проактивність). Пропагуючи проактивні підходи до соціальної діяльності компаній, а також перевершуючи загальнообов'язкові норми, КСВ, за своєю природою, зобов'язує надавати соціально-захисним заходам саме проактивного характеру.

Соціально-захисна політика КСВ, серед іншого, передбачає різні види соціальної допомоги працівникам, програми їхнього навчання і підвищення кваліфікації, корпоративне пенсійне забезпечення, колективне добровільне медичне страхування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо.

Компенсаційні, паліативні та реабілітаційні заходи соцзахисту у межах КСВ у вигляді разової чи регулярної соціальної допомоги можуть здійснюватися щодо співробітників у випадку хвороби, стихійного лиха та ін. Використання бізнесом соціальної допомоги в Україні є значимим з огляду на те, що успадкована з радянських часів державна система СЗ, за спостереженням науковців, сьогодні не відповідає потребам суспільства. За висновком фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, вона демонструє низькі показники адресності, сприяє закріпленню утриманських настроїв в суспільстві. Крім того, розмір державної допомоги, як правило, є доволі малим. Ініціативи бізнесу у цьому напрямі, звичайно, не можуть бути альтернативою державним зусиллям. Однак проблеми забезпечення адресності соціальної допомоги та мотивації до активної трудової діяльності можуть значно ефективніше вирішуватися саме на рівні підприємства за рахунок персоналізованих, безпосередніх стосунків надавача та реципієнта.

Окремим видом допомоги є вихідна допомога при звільненні працівника. КСВ соціально-захисного спрямування у цьому разі може передбачати її виплату в особливих розмірах. Одним із прикладів такої допомоги є система грошових компенсацій «золотого парашута» – компенсаційних виплат звільненим управлінцям великих корпорацій у розмірі до 1% поточної ринкової вартості корпорації (або кількох окладів управлінця – за період від 0,5 до 1 року). За свідченням експертів, серед вітчизняних підприємств така практика не поширена через значне навантаження на фонд оплати праці. Однак, зважаючи на те, що «золотий парашут» може слугувати дієвим інструментом «хедхантингу», припускають, що значні суми вихідної допомоги топ-менеджерам українських компаній виплачують «тіньовими» коштами за заплутаними схемами [10]. Проблема масштабної «тінізації»

таких стосунків між компаніями і управліннями, як і проблема «тінізації» оплати праці в цілому, очевидно, в Україні залишатиметься невирішеною ще тривалий час.

На нашу думку, практика «парашута» може бути ефективною і щодо звичайних співробітників (не управлінців) та їх лояльності до роботодавця. Засноване на принципі інтерактивності, можливе використання системи, куди крім «золотого», входили б також, наприклад, «срібний» та «бронзовий» парашути (чи інші диференційовані суми допомоги), які виплачували б співробітникам не лише залежно від посади, а й від стажу роботи в компанії, динаміки професійного зростання і досягнень. Подібну ініціативу в Україні реалізовано на деяких великих підприємствах: пенсіонери, що добровільно звільняються, одержують одноразову виплату у розмірі 12 окладів; для осіб передпенсійного віку, які звільняються, ця виплата збільшується вдвічі. Ці суми бувають досить значними, даючи змогу вивільненим навіть засновувати власний бізнес [4].

Альтернативою вивільненню в умовах скорочення або реорганізації виробництва є переведення працівників на скорочений графік роботи, а також надання відпусток без збереження заробітної плати (вимушена неповна зайнятість). За роки економічного підйому 2000–2008 рр. в Україні вдалося істотно (у 3 рази) зменшити показник кількості працівників, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. При безперервному падінні значення цього показника з 2000 р. поновлення його зростання у 2008 р. пов'язано передусім із впливом світової фінансово-економічної кризи. Слід позитивно відзначити вищі темпи падіння показника неповної зайнятості, пов'язаної з адміністративними відпустками (у 12 разів), порівняно із показником, що стосується зайнятості неповний робочий день чи тиждень (в 1,5 разу)¹.

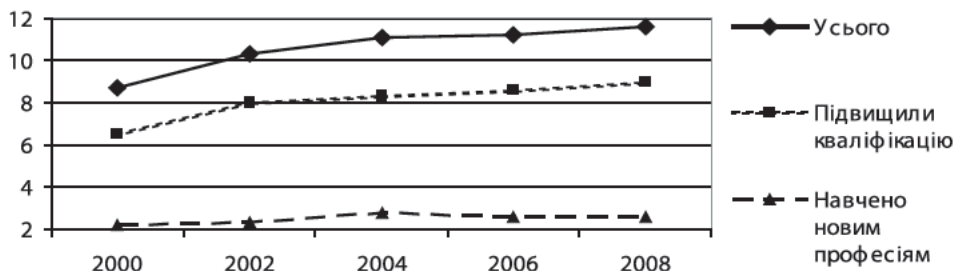
Вимушена неповна зайнятість межує з прихованим безробіттям, що негативно впливає на розвиток ринку праці. Проте, якщо практика такої зайнятості супроводжується реабілітаційними заходами з адаптації (наприклад, навчання) працівників, посади яких виявилися менш затребуваними, до роботи в інших умовах, то її можуть і повинні застосовувати роботодавці.

Корпоративна освіта була і залишається одним із найбільш поширених напрямів КСВ щодо персоналу в Україні, особливо вирізняючись проактивністю. Це пояснюється тим, що діюча система професійної освіти в країні слабо реагує на потреби економіки [3]. За окремими професіями та спеціальностями спостерігається висока нестача кваліфікованих кадрів. Все ще залишається відкритим питання про якість навчальних програм багатьох вишів. Крім того, зростаючі темпи оновлення ділової та професійної інформації вимагають постійного удосконалення рівня підготовки працівників підприємств. Як наслідок, бізнес-організації проявляють готовність самостійно дбати про навчання потенційного та підвищення кваліфікації наявного персоналу.

Експерти виділяють кілька типів освітніх заходів, що їх застосовують роботодавці [3]: цільове скерування працівників у навчальні заклади; короткі тренінгові курси із залученням спеціалізованих агенцій, лекторів; скерування на стажування в компаніях-партнерах закордоном; створення власних освітніх центрів, корпоративних університетів, де розробляють професійні програми, орієнтовані на потреби конкретних виробництв. Деякі корпорації використовують грантові та стипендіальні виплати з метою підтримки молодих фахівців.

¹ Тут і далі розрахунки здійснено на основі даних по основних напрямках статистики праці, опублікованих у збірниках Держкомстату України «Праця України» протягом 2000–2009 років (якщо не вказано інше).

Про позитивну динаміку охоплення працівників заходами із підготовки та підвищення кваліфікації за кошти підприємств в Україні свідчать дані рис. 1. Примітно, що ця динаміка забезпечується в основному за рахунок саме зусиль із підвищення кваліфікації працівників, що можна пояснити їх більшою економічною доцільністю порівняно з перекваліфікацією.



складено за: Статистичні збірники «Праця України», —К., Держкомстат України, 2000–2009 рр.

Рис. 1. Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за кошти підприємств в Україні (у % до облікової кількості штатних працівників)

Разом з тим, згідно з останнім масовим дослідженням обсягів та структури витрат підприємств на робочу силу, яке провів Держкомстат України у 2006 р., витрати роботодавців на професійне навчання, в розрахунку на одного штатного працівника, по Україні у 2006 р. склали менше 4 грн. (у деяких регіонах та за багатьма видами економічної діяльності — навіть менше 1 грн.), що все ще може свідчити про загалом невисоку зацікавленість підприємств підвищувати освітній рівень персоналу, про збереження їх реактивних настанов, або ж про переважно «тіньові» схеми витрат на освіту.

Політика КСВ щодо компенсаційного захисту працівників у старості пов'язана з необхідністю залучення роботодавців до системи недержавного пенсійного забезпечення. Згідно із вітчизняним законодавством, недержавне пенсійне забезпечення може здійснюватись шляхом: укладення роботодавцями пенсійних контрактів із недержавними пенсійними фондами (НПФ); заснування роботодавцями корпоративних і професійних НПФ і відрахувань до них на користь працівників; укладення зі страховими організаціями договорів страхування довічної пенсії найманих працівників; укладення договорів із банківськими установами про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень.

У цьому зв'язку результати дослідження Держкомстату стосовно витрат підприємств на робочу силу у 2006 р. теж є показовими. Відповідно до них, витрати підприємств, у розрахунку на одного штатного працівника, на страхові внески за договорами добровільного пенсійного страхування (та інші витрати на добровільне соціальне забезпечення працівників і членів їхніх сімей) у структурі витрат на соціальне забезпечення склали всього 3% (або 15 грн.). Основна частина — 97% — це внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та суми передбаченої законодавством оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності працівників. Такі пропорції і небажання підприємств активно долучатися до добровільного пенсійного страхування можна пояснити діючими в Україні високими (порівняно із багатьма зарубіжними країнами) ставками, за якими роботодавці сплачують обов'язкові внески у фонди держсоцстрахування.

За експертними оцінками, сьогодні найбільш поширеною формою недержавного пенсійного забезпечення в Україні є пенсійне забезпечення, що здійснюється через НПФ, які протягом останніх років демонстрували високу динаміку розвитку. Незважаючи на це, активи НПФ у загальній грошовій масі займають лише менше 1%. Така ж мала кількість учасників системи недержавного пенсійного страхування у загальній кількості населення України [6].

На кінець першого кварталу 2009 р., за даними Держфінпослуг, в Україні діяли 108 НПФ. При цьому корпоративні та професійні НПФ становили незначну частку порівняно з відкритими НПФ (близько 20 %). Кількість пенсійних контрактів, укладених з юридичними особами та фізичними особами-підприємцями, тобто роботодавцями, складає 24% від загальної кількості укладених пенсійних контрактів.

В умовах фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. зменшення економічної активності в країні погіршило становище НПФ. Дохідність активів значної частини НПФ не перевищує рівень інфляції. Крім того, брак надійних інструментів на фінансовому ринку утруднює забезпечення диверсифікації цих активів [6]. Дається також взнаки низька довіра населення до фінансового ринку, а також відсутність другого рівня системи пенсійного забезпечення, впровадження якого могло б стимулювати розвиток недержавного пенсійного страхування.

Додатковим інструментом забезпечення соціального захисту працівників є колективне добровільне медичне страхування, коли підприємство укладає договір із страховиком про страхування своїх працівників або інших фізичних осіб (членів сімей працівників, пенсіонерів тощо) за рахунок підприємства або шляхом спрямування частини заробітної плати кожного з працюючих до фонду страховика. Такий договір може, зокрема, передбачати: поліклінічну, невідкладну, стоматологічну медичну допомогу; поліпшені умови перебування в стаціонарі, санаторіях, профілакторіях; надання спортивно-оздоровчих та інших профілактичних послуг; догляд за пацієнтом у домашніх умовах; участь у цільовому фінансуванні технічного переоснащення й будівництва лікувальних установ, підприємств з виробництва медичного устаткування, фармацевтичних підприємств з правом першого чи пільгового отримання послуг або продукції тощо.

За експертною оцінкою [1], тільки у 2006–2008 рр. сума валових страхових премій по добровільному медичному страхуванню зросла майже вдвічі (з 326396,7 тис. грн. до 578254,5 тис. грн.). Сьогодні ринок добровільного медичного страхування, на відміну від пенсійного страхування, розвивається в основному саме за рахунок корпоративного напрямку, що забезпечує зростання ринку на 20–30% щороку: цим видом страхування дедалі більше цікавляться вітчизняні підприємства, тоді як раніше серед страхувальників переважали іноземці. Крім того, на ринку добровільного медичного страхування активнішими стають підприємства з регіонів — до останнього часу основним покупцем страхових послуг були столичні підприємства. Разом з тим зацікавленість роботодавців у збереженні здоров'я своїх співробітників залишається невисокою. Частка послуг добровільного медичного страхування у загальному об'ємі страхового ринку складає лише 2,6%. Кількість застрахованих становить 2% від загальної кількості населення.

КСВ щодо захисту здоров'я працівників може реалізовуватися і поза системою добровільного медичного страхування, передбачаючи, зокрема: оплату перших п'яти днів непрацездатності працівникам у вищих обсягах, ніж ті, що встановлені законодавством залежно від стажу працівника; компенсацію працівникам (повністю або частково) вартості абонементу у спортивно-оздоровчі заклади; заохочення профілактики захворювань серед співробітників шляхом встановлення системи одноразових доплат у разі вчасного та регулярного проходження медичного огляду, компенсацію вартості такого огляду.

Важливим аспектом є облаштування на виробництві та в офісах кімнат відпочинку для релаксації та протидії стресу.

Проте дослідники констатують, що діяльність українських підприємств із оздоровлення працівників сьогодні не має комплексного характеру [3]. Головним чином, вона обмежується призначенням співробітникам матеріальної допомоги на оздоровлення, фінансуванням санаторно-курортного лікування. Розвитку медичного страхування в країні не сприяють відносна дорожнеча полісів такого страхування; недосконалість механізму контролю за якістю наданих послуг та важелів впливу на поліпшення якості обслуговування в державних закладах охорони здоров'я; неналежний рівень розвитку інфраструктури охорони здоров'я. Обмеженою залишається кількість страхових компаній, здатних забезпечити якісну медичну допомогу у периферійних регіонах країни.

Поміж тим значущість медичного (й медико-профілактичного зокрема) напрямку КСВ в Україні є високою з огляду на суперечливі тенденції щодо динаміки кількості працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. З одного боку, протягом 2000–2007 рр. чисельність таких працівників дещо зменшилась (в 1,2 разу). Однак фактично пропорційно цьому зменшенню зросла їх питома вага в обліковій кількості штатних працівників (з 24% до 28%). Водночас питома вага кількості працюючих, яким встановлено пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці, в обліковій кількості штатних працівників практично не змінилась: 31,6 % у 2000 р. та 31,3 % у 2007 р. (ураховуються працівники, які мають право на пенсію на пільгових умовах, а також ті, які вже скористались цим правом, але продовжують працювати на цих самих робочих місцях)). За таких умов соціально відповідальні підприємства повинні безперервно здійснювати та удосконалювати заходи з поліпшення умов праці.

Окремі дослідники до сфери соцзахисту в рамках КСВ відносять також колективно-договірні зобов'язання роботодавця [2]. У цьому зв'язку слід зазначити, що вітчизняне законодавство містить диспозиційні суперечності щодо можливості укладення колективних договорів. Так, ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу зобов'язує всі підприємства, які використовують найману працю, укладати колдоговір. Разом з тим у трудовому законодавстві немає ні прямої вказівки на обов'язковість цієї дії, ні визначення покарання за відсутність на підприємстві колдоговору. Конвенція № 98 МОП також спонукає вважати ведення колективних переговорів і укладення колдоговорів саме правом, а не обов'язком сторін соціального діалогу. Закон України «Про колективні договори і угоди», Кодекс України про адміністративні правопорушення (глава 5) передбачають лише відповідальність за ухилення від участі в колективних переговорах, за порушення і невиконання умов колдоговору, генеральної і галузевої угод. Тому згідно з прийнятими нами методологічними межами, укладення колдоговорів належить до сфери КСВ. Натомість соціальної відповідальності не стосуються питання про рівень їх виконання (або стосуються тільки базового рівня КСВ).

Поширення практики укладення колдоговорів найкраще характеризує показник питомої частки працівників, охоплених ними, в обліковій кількості штатних працівників (рівень охоплення колдоговорами). Цей показник протягом 2000–2008 рр. в Україні збільшився на 8% і у 2008 р. становив понад 83%. Порівняно з країнами Центральної і Східної Європи він є досить високим, проте нижчим, ніж у Західній Європі (Франція, Данія і Швеція [9]). Крім того, за спостереженням фахівців, рівень охоплення колдоговорами традиційно значний у секторах з великою часткою державних і комунальних підприємств, і відносно малий на підприємствах приватної власності. Але саме для останніх КСВ має бути пріоритетом.

До сфери КСВ віднесемо також рівень зобов'язань щодо соціального захисту, передбачених колдоговорами. Одним із показників цього рівня є показник витрат на соціальні пільги, понад розміри передбачені законодавством, у середньому на одного працівника, на якого поширюється дія колективного договору. Такі витрати включають суму: допомоги на оздоровлення, у зв'язку з хворобою або смертю, доплат непрацюючим пенсіонерам до їх пенсії, дотацій на оплату комунальних послуг, харчування, житлове будівництво тощо. За період 2000–2007 рр. обсяг таких витрат зріс майже у 4 рази, що перевищує динаміку зростання реальної заробітної плати за вказаний період (у 3,2 разу) і може позитивно характеризувати рівень зобов'язань, взятих роботодавцями в межах колдоговорів. Проте важко оцінити, чи цей рівень досягнуто за рахунок доброї волі роботодавців, чи є результатом впливу та позиції профспілок. Крім того, в абсолютних цифрах вказані витрати та оплата праці в цілому в Україні залишаються хронічно низькими навіть порівняно з іншими пострадянськими країнами.

З практикою укладення колдоговорів тісно пов'язана і корпоративна політика щодо найважливіших соціальних нормативів – мінімальних гарантій в оплаті праці. Зобов'язання роботодавця щодо цього можуть передбачати виплату підвищеного розміру мінімальної заробітної плати. Рівень цих зобов'язань може характеризуватися показником питомої ваги працівників, розмір мінімальної тарифної ставки яких встановлено колдоговором вищим за законодавчо обумовлену мінімальну зарплату, у загальній кількості зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка визначена колдоговором. У результаті порівняння цих показників за 2000 р. і 2008 р., можна зробити висновок про деяке зростання (з 25 до 29%) частки працівників, які за колдоговором мають отримувати мінімальну зарплату, вищу за законодавчо визначений мінімум. Водночас експерти констатують низьку ефективність та формальність колдоговорів [7]. Якщо все-таки вдається до статистики фактичного виконання основних зобов'язань колдоговорів (в т.ч. із оплати праці), то примітно, що за 2000–2008 рр. ступінь цього виконання так і не досяг 100%.

Слід мати також на увазі, що запровадження роботодавцями (в результаті переговорів із соціальними партнерами) збільшеного розміру мінімальної заробітної плати могло бути передбачене відповідними галузевими угодами, умови яких є первинними щодо колдоговорів. Крім того, якщо підприємство підпорядковується одночасно колдоговору і галузевій угоді, то умови першого не можуть суперечити умовам останньої, погіршувати їх. Тобто встановлення у колдоговорі мінімальної зарплати у розмірі понад законодавчо визначений мінімум, але нижче за мінімум, обумовлений галузевою угодою, є прямим порушенням трудового законодавства і не може вважатися проявом КСВ. Тому рівень зобов'язань колдоговору об'єктивніше може бути оцінений через такий показник, як питома вага працівників, розмір мінімальної тарифної ставки яких встановлено колдоговором вищим за обумовлену галузевою угодою мінімальну зарплату, у загальній кількості зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка визначена колдоговором і галузевою угодою. Порівняння значення цього показника у 2000 р. та 2008 р. свідчить про зменшення частки працівників, яким умовами колдоговору призначено мінімальну зарплату, вищу за обумовлену генеральною угодою (з 13% до 10%).

З другого боку, зобов'язання роботодавців щодо виплати підвищеного розміру мінімальної зарплати в цілому позитивно характеризує їх соціальну діяльність, зважаючи на те, що протягом усього періоду 2000–2008 рр. законодавчо встановлений розмір мінімальної зарплати був нижчим навіть за базовий державний соціальний стандарт – прожитковий мінімум, а також у контексті того факту, що держава в особі Уряду сама свідомо йде на порушення окремих умов генеральних угод, перетворюючи їх на формальну ознаку активності соціально-партнерських відносин.

Висновок. Система соцзахисту у рамках корпоративної соціальної відповідальності включає компенсаційні, превентивні, паліативні та реабілітаційні заходи, які можуть поділятися на патерналістські та інтерактивні, реактивні та проактивні. Вони передбачають різні види соціальної допомоги працівникам, програми їхнього навчання, пенсійного забезпечення, медичного обслуговування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо. На вітчизняних підприємствах різні форми, напрями та методи здійснення такого захисту об'єктивно існують і розвиваються через недосконалість державної соціальної політики. Проте проактивна та превентивна корпоративна соціальна відповідальність поки що не стала масовою практикою. Витрати та діяльність щодо додаткового соцзахисту працівників не завжди офіційно відображаються з метою уникнення сплати податків і додаткових соцстрахвнесків. Розвитку інституту соцзахисту як складової концепції корпоративної соціальної відповідальності в цілому не сприяють наявні в Україні проблеми функціонування національної економіки і соціальної сфери. Подальші дослідження цієї проблеми слід спрямувати у напрямі удосконалення системи державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності в умовах незавершеності соціально-економічних реформ.

Джерела

1. *Белінська Т.В.* Проблеми і перспективи розвитку добровільного медичного страхування в Україні [Електронний ресурс] / Т.В.Белінська, Г.М.Мензак, А.С.Тулюлюк. — Режим доступу: <http://intkonf.org/belinska-tv-menzak-gm-tulyulyuk-as-problemi-i-perspektivi-rozvitku-dobrovilnogo-medichnogo-strahuvannya-v-ukrayini/>
2. *Гончаров С. Ф.* Корпоративная социальная ответственность в системе социальной защиты занятого населения : дис. канд. экон. наук : 08.00.10. — Москва, 2006. — 171 с.
3. *Грицина Л. А.* Развитие кадрового потенциала предприятия в системе корпоративной социальной ответственности / Л. А. Грицина // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2007. — Т. 1, № 5. — С. 69—72.
4. *Іванов В.* Золотой парашют «Arcelor Mittal»: раскроет ли его Лакшми Миттал над Запорожьем? [Электронный ресурс] / В. Иванов, А. Думанский // Иштеблишмент. — 2009. — 23 сентября. — Режим доступа: <http://establishment.com.ua/articles/2009/9/22/2924/>
5. *Іванова О. Л.* Соціальна політика : теоретичні аспекти : курс лекцій / О. Л. Іванова; Нац. ун-т «Киево-Могилянська академія». — К. : КМ Академія, 2003. — 107 с.
6. *Поворозник В.* Щодо реалізації інвестиційного потенціалу недержавного пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / О. В. Поворозник, Нац. ін-т стратегічних досліджень // Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. — 2009. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/December2009/14.htm>
7. *Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи* [Аналіт. доп. УЦЕПД ім. О. Разумкова]. — Національна безпека і оборона. — 2001. — № 8. — 61 с.
8. *Соціальна політика* / [Е. Лібанова, О. Палій, В. Скуратівський]. — К. : УАДУ, 2003. — 265 с.
9. *Україна: огляд ринку праці* / Проект ENPI 08-14 Black Sea Labour Market Reviews [Електронний ресурс]. — 2009 (січ.). — 161 с. — Режим доступу: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/95565908B41B2D0CC12575690050DF90/\\$File/NOTE7PMK87.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/95565908B41B2D0CC12575690050DF90/$File/NOTE7PMK87.pdf)
10. *Чужий досвід* [Електронний ресурс] // Контракти. — 2004. — 12 січ. (№ 01) — Режим доступу: <http://www.kontrakty.com.ua/show/ukr/article/21/0120041609.html>
11. *Dahlsrud A.* How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions / A. Dahlsrud // Corporate Social Responsibility and Environmental Management. — 2008. — Vol. 15, No. 1. — P. 1—13.
12. *Social Protection Sector Strategy: from Safty Net to Springboard* [Electronic resource] / IBRD, World Bank. — 2001. — Jan. — Available at: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2001/01/26/000094946_01011705303891/Rendered/PDF/multi_page.pdf

Анотація. У статті набула подальшого розвитку концепція соціально-захисного напряму корпоративної соціальної відповідальності. Проаналізовано діяльність із соціального захисту працівників як частину системи заходів соціальної відповідальності вітчизняних роботодавців. Встановлено, що розвитку різних форм такого захисту не сприяють слабе розуміння роботодавцями необхідності застосовувати соціально відповідальні підходи, а також наявні в Україні проблеми функціонування національної економіки і соціальної сфери.

Аннотация. В статье получила дальнейшее развитие концепция социальной защиты работающего населения в рамках корпоративной социальной ответственности. Осуществлен анализ деятельности отечественных работодателей по социальной защите сотрудников как элемента системы мероприятий их социальной ответственности. Установлено, что развитию на предприятиях разных форм этой защиты препятствует недостаточное понимание работодателями необходимости применять социально ответственные подходы, а также существующие в Украине проблемы функционирования национальной экономики и социальной сферы.

Summary. The paper contributes to the conceptualization of social protection of employees within the framework of corporate social responsibility and presents the analysis of social protection activities of employers in Ukraine, being the part of their corporate social responsibility agenda. The social protection measures aimed at employees within the corporate social performance involve compensatory, preventive, palliative, rehabilitative modes which in turn are proposed to be considered as paternalistic or interactive, reactive or proactive. They provide (but are not limited to) various kinds of social assistance for employees, educational and retraining programs, pension provision, medical provision, corporate policies on minimum wage and other social standards. In Ukraine employers implement a number of social protection policies of various forms and directions. In many cases, those policies are meant to compensate the disabilities of the government system of social protection as regards to employees. However, the corporate social responsibility remains a concept poorly spread in the country. Development of the social protection of employees within the framework of corporate social responsibility in Ukraine is hampered by the employers' insufficient awareness of managerial necessity and advantages of the socially responsible practices, as well as by the formidable challenges and pressing encumbrances, continuing in the national economy and social sphere, demanding further reforms.

Ключові слова: соціальний захист, корпоративна соціальна відповідальність, працівник, підприємство, заходи.

Ключевые слова: социальная защита, корпоративная социальная ответственность, сотрудник, предприятие, мероприятия.

Key words: social protection, corporate social responsibility, employee, employer, measure.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.06.2010 р.



УДК 336.027:364.35(477)

*Л.Г. КРЕХОВЕЦЬКА,
Прикарпатський національний університет
ім. Василя Стефаника*

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У СТВОРЕННІ ТРИРІВНЕВОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Становлення економіки ринкового типу передбачає реформування всіх елементів економічної системи, в тому числі і соціального захисту населення. В комплексі заходів соціально-економічних перетворень важливе значення відводиться пенсійній реформі, що почала здійснюватися в Україні з січня 2004 року з прийняттям Верховною Радою Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Останній визначає статус недержавного пенсійного фонду як суб'єкта недержавного пенсійного забезпечення в Україні і регулює правовідносини, що стосуються цього виду діяльності. Передбачається створення трирівневої системи пенсійного забезпечення шляхом реформування чинної солідарної пенсійної системи, впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи і системи недержавного пенсійного забезпечення.

Проблема пенсійного забезпечення в останні десятиліття минулого століття стала нагальною для всіх без винятку країн світу у зв'язку з цілим рядом економічних, соціальних та інших причин, які ще більше загострилися в умовах сучасного економічного спаду. Глобальна фінансова криза, що охопила більшість країн світу, істотно знизила рівень життя різних верств населення, спричинила соціальну напруженість, викликану зниженням розміру реальної заробітної плати, пенсійних виплат та інших видів доходу, скороченням виробництва та зайнятості, зростанням безробіття.

Аналіз останніх досліджень. Аналізу проблем реформування пенсійних систем приділяється велика увага в зарубіжній та вітчизняній економічній літературі. Різні аспекти даної проблеми досліджували зарубіжні фахівці: Р. Агун, А. Берг, М. Вінер, В. Дубровський, С. Єрошенков, М. Ісаєв, В. Мітчел, В. Роїк, М. Рутковські, В. Шахов, Ж. Шульц. Значний вклад у дослідження різних аспектів реформування пенсійного забезпечення зробили вітчизняні вчені: С. Бандур, В. Геєць, В. Грушко, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, О. Макарова, Б. Надточій, В. Новіков, І. Новак, М. Папієв, Ю. Привалов, Л. Ткаченко, Л. Шаульська.

Однак недостатньо дослідженими залишаються концептуальні питання створення трирівневої пенсійної системи, зокрема нових інституційних структур, обґрунтування ролі та місця недержавного пенсійного забезпечення в системі соціального захисту населення із урахуванням зарубіжного досвіду.

Постановка завдання. Центральним елементом соціального забезпечення населення в будь-якій країні є пенсійне забезпечення. В Україні частка пенсіонерів нині становить 28,4% наявного населення. Цією обставиною визначається соціальна значимість пенсійної реформи. Крім того, реформування пенсійної системи стосується не тільки проблем нинішніх пенсіонерів, а й значною мірою впливає на трудову поведінку працездатного населення та темпи економічного зростання країни.

Метою даного дослідження є аналіз зарубіжного досвіду реформування систем пенсійного забезпечення та визначення можливостей його застосування в розбудові вітчизняної пенсійної системи.

Виклад основного матеріалу. Процеси глобалізації охопили не тільки економічне життя, а й системи соціального захисту. Розвинуті країни світу зіткнулися з проблемами, які мають тенденцію до поглиблення і вимагають змін у ключових напрямках соціального захисту, важливою складовою якого є пенсійне забезпечення. Серед цих проблем слід назвати: демографічні, економічні, соціальні. Демографічні проблеми насамперед стосуються процесу депопуляції населення та його старіння. Ці процеси стали актуальною демографічною тенденцією для всього світу. У дослідженнях вітчизняних вчених [1; 2; 3] відзначається, що депопуляція, тобто скорочення населення внаслідок перевищення кількості померлих над кількістю народжених, буде основною тенденцією демографічного розвитку України, принаймні, в першій половині поточного століття. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, до 2050 року на 1000 осіб працездатного віку припадатиме 727 — у непрацездатному [4, с.108].

Демографічні проблеми розглядаються в економічній літературі, з одного боку, як процес зростання тривалості життя, що є позитивним явищем [1; 5], а з другого — як збільшення кількості тих, хто потребує соціального захисту, внаслідок чого загострюється конфлікт між працюючою та непрацюючою частинами населення, і руйнується солідарна пенсійна система багатьох країн світу [6].

З огляду на економічні чинники, а саме: циклічний характер виробництва, дефіцитність бюджетів, безробіття, навіть збільшення у перспективі соціальних витрат за рахунок державних фінансів не зможе забезпечити належний рівень життя людей пенсійного віку. У звіті Європейської Комісії про економічні та бюджетні прогнози щодо оцінки впливу на державний бюджет відзначається, що співвідношення чисельності непрацюючих пенсіонерів до чисельності працюючого населення збільшиться з 37% у 2007 році до 72% у 2060-му. Це означає, що на сьогодні 10 працівників утримують 4 пенсіонерів, в 2060 році будуть утримувати 7 осіб пенсійного віку, а в деяких країнах (Румунія, Польща, Болгарія, Литва, Угорщина та інші) співвідношення працюючих до пенсіонерів складатиме майже 1:1 [7].

Зарубіжний досвід показує доцільність побудови соціального захисту на основі багатосторонньої відповідальності за матеріальний добробут людей: держави, роботодавця та самого працівника. Для успішного формування моделей пенсійних систем необхідно узгодження принципів і методів проведення соціальної політики з урахуванням економічних, національних та культурних традицій країни. Пенсійні системи різних країн світу мають істотні відмінності, викликані економічними умовами, політичною структурою, історичними традиціями, особливостями розподілу відповідальності між державою і приватним сектором, однак всі вони мають спільну мету — забезпечення гідного рівня життя своїх громадян.

Прикладом радикальної пенсійної реформи є латиноамериканська країна Чилі, яка першою здійснила пенсійне реформування у 1981р., результатом чого стало створення нової повністю накопичувальної пенсійної системи, що базується на приватному управлінні пенсійних фондів і обов'язковості внесення пенсійних внесків на особисті рахунки. Протягом 90-х рр. XX ст. значні пенсійні реформування були проведені у Німеччині та Італії (1992р.), Франції (1993р.), Великобританії (1994р.), США (1995р.) та в багатьох інших країнах. Особливий інтерес для України становить досвід країн Центральної і Східної Європи (ЦСЄ), які після переходу до ринкової економіки також постали перед проблемою неспроможності державних солідарних пенсійних систем функціонувати стабільно.

Найпоширенішими на сьогодні є солідарна (розподільна), накопичувальна (капіталізована) та багаторівнева системи.

Солідарна модель ґрунтується на принципах солідарності поколінь, коли працівники та їхні роботодавці сплачують частину заробітної плати на фінансування соціальних програм, які забезпечують доходи для пенсіонерів, в обмін на зобов'язання уряду щодо гарантування доходу їм при виході на пенсію. Ця модель заснована на обов'язковій участі у колективному страхуванні, що набуло масового поширення після соціальних реформ кінця XIX ст. канцлера Німеччини Отто Бісмарка.

Солідарна пенсійна система є основою або однією зі складових багаторівневих сучасних пенсійних систем. Перевага розподільних пенсійних систем, що базуються на поточному фінансуванні, полягає у незалежності розмірів пенсій від результатів функціонування фінансових ринків і діяльності керівництва пенсійних фондів. Гарантом такої пенсійної системи виступає держава. Стан таких систем безпосередньо залежить від демографічних показників та ринку праці (рівня зайнятості, безробіття, заробітної плати, співвідношення чисельності платників пенсійних внесків і кількості пенсіонерів).

Розподільним (солідарним) системам притаманна наявність верхньої межі виплачуваних внесків і пенсій, відсутність чіткої залежності між рівнем пенсії та попереднім заробітком пенсіонерів, що свідчить про певну зрівнялівку пенсій для високооплачуваних та низькооплачуваних працівників. Та основними недоліками такої системи є поточний розподіл отриманих відрахувань між пенсіонерами. Виплати для пенсіонерів у цій системі формуються за рахунок нині зайнятого населення, тобто відбувається перерозподіл доходів між різними поколіннями, а весь тягар фінансування виплати пенсій лягає на бюджет держави та працівників, що сплачують відрахування.

У зв'язку із необхідністю збереження поточного рівня виплат у солідарній системі в умовах звуженого відтворення поколінь та старіння населення, держави змушені були шукати інші механізми фінансування пенсій і підтримати введення приватних пенсійних систем. Вирішення цього питання стало можливим завдяки поетапному скороченню масштабів державної розподільної системи і перерозподілу пенсійних внесків на користь нагромаджувального сектору пенсійного страхування, тобто запровадження, додатково до існуючої солідарної, накопичувальної (обов'язкової та/або добровільної) системи.

Суть *накопичувальної моделі* полягає в тому, що вона діє за принципом накопичення працівником своїх пенсійних заощаджень протягом трудового періоду, тобто він наперед фінансує власну пенсію. На розмір пенсії в накопичувальній системі впливають такі чинники: тривалість періоду сплати та розмір ставки внесків; рівень інвестиційного доходу пенсійних коштів; вік виходу на пенсію; очікувана тривалість життя; адміністративні витрати пенсійної системи тощо. Отже, чим більше і довше буде відкладати людина у пенсійний фонд, тим більшу пенсію вона зможе одержати. Відрахування до накопичувальної пенсійної системи не можуть бути використані для фінансування поточних зобов'язань перед нинішніми пенсіонерами.

Незважаючи на певні переваги накопичувальної системи, вона містить численні ризики. Ця система ідеально підходить для багатих країн, де переважає середній клас, і високооплачувані працівники мають можливість накопичувати на персональних пенсійних рахунках значні суми, але досить проблематична для держав з великим розшаруванням в доходах населення. Перехід до накопичувальної системи може створювати для держави певні фінансові проблеми, оскільки потребує виділення значних додаткових фінансових ресурсів на покриття дефіциту солідарної системи, спричиненого вилученням частини внесків на накопичення. Якщо держава не забезпечить необхідні витрати, вони «ляжуть на плечі» працівників і роботодавців, спричинять підвищення ставки пенсійних внесків або введення додаткових податків.

Багаторівнева (змішана) модель полягає у диверсифікованості пенсійного забезпечення, поєднанні обох описаних вище моделей і створенні трирівневої пенсійної системи: обов'язкової перерозподільної державної системи, обов'язкової накопичувальної системи та добровільного пенсійного страхування. Більшість країн Центральної і Східної Європи надали перевагу саме цій системі. Вона створила необхідні умови для взаємодії між пенсійним зобов'язанням, фінансовою політикою, економічним розвитком та соціальними цілями. Частина обов'язкового пенсійного внеску у багаторівневій системі передається приватним установам, чим поступово знижуються суспільні витрати на пенсійне забезпечення.

Переваги багаторівневого пенсійного забезпечення полягають ще й у тому, що воно дає можливість збільшувати сукупні національні нагромадження, сприяє економічному зростанню завдяки інвестуванню пенсійних коштів. Крім того, така модель стимулює до трудової діяльності, сприяє закріпленню кадрів і дотриманню платіжної дисципліни.

У більшості європейських країн спостерігається тенденція до поступового й обережного впровадження накопичувальних елементів і зростання ролі недержавних пенсій у забезпеченні доходів пенсіонерів. Відчутним для пенсійних систем європейських країн є посилення зв'язку розміру пенсії з рівнем і тривалістю сплати страхових внесків.

Так, у Швеції, замість існуючої раніше цілком розподільної системи, в результаті реформування утвердилася змішана розподільно-накопичувальна схема з використанням умовно-накопичувальних рахунків у її розподільній частині. Нове пенсійне законодавство стосується всіх громадян країни, що народилися після 1953 року. Умовно-накопичувальні рахунки дають можливість послабити вплив на пенсійну систему демографічних факторів, а також принципи перерозподілу, покладені в основу традиційної солідарної системи. Така система являє собою третій шлях, який пролягає між розподільною та накопичувальною системами і суттєво змінює уявлення про соціальний захист.

Трирівневу в своїй основі модель має пенсійна система Німеччини: обов'язкове пенсійне страхування; корпоративне пенсійне страхування, що є добровільною справою керівників підприємств і фірм; приватне страхування. Якщо перший (державний) рівень пенсійної системи Німеччини базується на обов'язковості відрахувань частини заробітної плати працівника і доплати держави до рівня прожиткового мінімуму при низькій заробітній платі, то другий і третій (недержавні) рівні засновані на добровільній участі роботодавця (в одному випадку) і самого працівника (в другому) при стимулюючих заходах держави.

Важливим також для здійснення реформи вітчизняної пенсійної системи є досвід найближчих до України сусідніх країн постсоціалістичного простору. З 2002 року почали здійснювати на багаторівневій основі пенсійну реформу в РФ. В даний час у створеній трирівневій пенсійній моделі нагромаджувальна складова ще недостатньо задіяна і менш значима, ніж у розвинутих країнах світу, а найважливішим інститутом страхування за-

лишається державний пенсійний фонд. Особливості та проблеми розвитку НПФ в Росії обумовлені статусом некомерційної організації, наявністю законодавчо встановленого мінімального розміру сукупного вкладу засновників, нормативу долі інвестиційного доходу від розміщення пенсійних ресурсів, невеликою кількістю НПФ і малою кількістю учасників у них, невисокими показниками обсягу пенсійних активів і капіталізації фондів.

Пенсійна реформа на зразок Чилійської була запроваджена в Казахстані і передбачала створення дворівневої системи. Перший рівень включає державний накопичувальний пенсійний фонд і приватні накопичувальні фонди, а другий — 14 недержавних пенсійних фондів. Пенсійна система включає три види пенсійних фондів: державний накопичувальний пенсійний фонд, пенсійні фонди корпоративного типу і пенсійні фонди відкритого типу. Працююче населення одержало право вибору між приватним пенсійним фондом і державним накопичувальним пенсійним фондом. Джерелом функціонування пенсії є обов'язкові щомісячні внески у розмірі 10%, причому на другий рівень припадає майже дві третини пенсійних накопичень.

Законодавство про пенсійну реформу в Польщі було прийнято в серпні 1997 року. Було залишено солідарну систему для громадян, яким понад 50 років. За нею зберігалися колишні права дострокового виходу на пенсію. Працюючому населенню, якому виповнилось більше 30—49 років, надавалося право вибору між старою і новою системами, а молодше покоління зобов'язане брати участь у багаторівневій системі. Пенсійна система набрала чинності в 1999 році, коли було запроваджено другий та третій рівні пенсійної системи. Другий рівень — накопичувальна система, що реалізується завдяки обов'язковій участі у відкритих пенсійних фондах. Він є обов'язковим для осіб, які народились у 1969 р. або пізніше, та добровільним для тих, хто народився у період з 1949 р. по 1969 р. Третій рівень — це система недержавного пенсійного забезпечення, що реалізується шляхом добровільної участі працівників і роботодавців у пенсійних програмах через виробничі (корпоративні) пенсійні фонди, страхові компанії, інститути спільного інвестування (інвестиційні фонди).

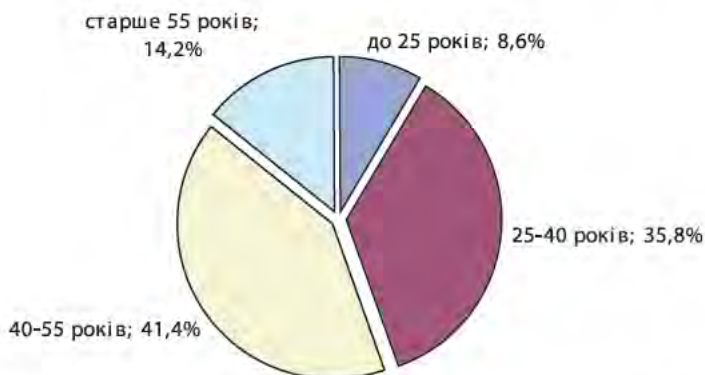
Заслугує на увагу пенсійна система Угорщини, реформа якої почала здійснюватися у 1993 р. після прийняття законодавства про добровільні пенсійні фонди. З 1998 року в Угорщині була впроваджена і найповніше реалізована трирівнева пенсійна система, в якій на додаток до внесків, що сплачуються до солідарної системи, перераховуються кошти до приватної пенсійної системи з визначеними внесками. В ній проводиться інвестування внесків від імені їхніх платників, і в майбутньому з неї сплачуватимуться додаткові ануїтетні виплати за рахунок накопичених коштів. Другий рівень пенсійного забезпечення в Угорщині складає загальнообов'язкова накопичувальна система, участь в якій є обов'язковою для осіб, які розпочинають свою трудову діяльність. Громадяни, які вже працювали до січня 1998 року, мали право зробити вибір — користуватися новою системою чи залишитися у старій.

Пенсійна реформа в Латвії була розпочата в 1995 році. У 1997 році було запроваджено третій рівень (приватні пенсійні фонди). Другий рівень був введений в дію в липні 2001 року. Відповідно до нового законодавства всі особи у віці до 30 років зобов'язані брати участь у фондах другого рівня, а особи віком до 49 років можуть робити це добровільно. У пенсійній системі першого рівня Латвії було запроваджено умовно-накопичувальні рахунки. За цією моделлю при виході на пенсію виплати складатимуться з остаточної суми внесків та нарахованого на них інвестиційного доходу, який уряд нараховує за використання пенсійних коштів для розвитку економіки.

Аналіз зарубіжного досвіду показує, що найбільш вдалою для досягнення успіху пенсійного забезпечення в сучасних умовах може бути змішана трирівнева система, яка охоплює традиційну розподільну систему, побудовану на принципі солідарності поколінь, обов'язкову накопичувальну пенсійну систему та добровільну систему особистих пенсійних збережень.

В Україні відбувається процес становлення нових інституційних структур на зразок країн постсоціалістичного простору, спрямований на формування трирівневої системи пенсійного забезпечення. За даними Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України, станом на 1 січня 2010 року до Державного реєстру фінансових установ внесено 108 недержавних пенсійних фондів (НПФ). У системі недержавного пенсійного забезпечення за 6 років її існування стали учасниками 497,1 тис. осіб, загальна вартість активів, сформованих пенсійними фондами, становить 857,9 млн. гривень. Відмічаючи зростання пенсійних фондів і пенсійних активів, водночас слід звернути увагу на те, що добровільне пенсійне страхування досі не набуло належного поширення [8].

Найбільший відсоток у структурі вітчизняних НПФ становили особи віком від 40 до 55 років – 41,4%, оскільки у цієї вікової групи найбільш виражена потреба у прискореному акумулюванні додаткових заощаджень, що може бути реалізована через систему недержавного пенсійного забезпечення. Разом з тим слід відзначити зростання частки учасників НПФ віком від 25 до 40 років до 35,8% проти 33,7% у 2008 році, що можна розцінювати як прояв підвищення довіри людей до перспективності системи недержавного пенсійного забезпечення, яка ще перебуває на стадії становлення (рис.1).



Джерело: Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України [8]

Рис. 1. Розподіл учасників НПФ за віковими групами станом на 1 січня 2010 року (%)

З огляду на перспективи розвитку накопичувальних компонентів пенсійної системи, особливої уваги вимагає питання підвищення пенсійного віку. Майже всі країни, які проводили реформування своїх пенсійних систем, підвищили або продовжують підвищувати пенсійний вік. У багатьох країнах Європи пенсійний вік уже становить 65 років, у Великобританії вирішено підвищити його до 68 років, у деяких європейських країнах обговорюється 67-річний рубіж. Підвищення пенсійного віку в останні роки відбулося в Казахстані (58 для жінок і 63 для чоловіків), Болгарії (у 2009 році – 60 для жінок і 63 роки для чоловіків), Данії (67 років для жінок і чоловіків), Польщі (60 років для жінок

і 65 для чоловіків). Україна разом з РФ і Білоруссю має найнижчий у Європі пенсійний вік, межа якого — 60 років для чоловіків і 55 — для жінок, що була затверджена законодавством СРСР ще в 1932 році і з того часу не змінювалась. Низька межа пенсійного віку є однією з головних причин низького розміру пенсійних виплат. Гідний розмір пенсії неможливо одержати за короткий термін, і ранній вихід на пенсію наражає на більший ризик бідності.

Висновки. Підсумовуючи аналіз міжнародного досвіду, слід зазначити, що акцент дедалі більше зміщується в бік формування та удосконалення приватних пенсійних систем, з метою забезпечення гідного добробуту населення у пенсійному віці та створення інвестиційного ресурсу вітчизняної економіки.

Реформа вітчизняної пенсійної системи має використати, зокрема, такі позитиви зарубіжного реформування:

- створення трирівневої системи, яка найкраще відповідає основній меті пенсійної реформи, а саме: забезпечення гідного рівня добробуту людей пенсійного віку та сталого економічного зростання держави;
- розподіл відповідальності за пенсійне забезпечення між державою, роботодавцями та працівниками;
- реформування найважливішої складової соціального захисту — пенсійного забезпечення — здійснювати шляхом поступового впровадження накопичувальних елементів до нової багаторівневої системи на зразок угорської;
- для успішного впровадження накопичувальних (добровільних чи обов'язкових) елементів слід регулярно підвищувати рівень доходів працездатного населення, і на його основі поступово підвищувати вікову межу виходу на пенсію, як це зробили постсоціалістичні держави — Казахстан, Латвія, Литва, Польща та інші.

Для успішного реформування вітчизняної пенсійної системи потрібен час і вирішення таких важливих питань, як забезпечення сталого економічного зростання, поліпшення фінансової спроможності пенсійної системи, розширення можливостей зайнятості населення та зменшення безробіття, підвищення заробітної плати, розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення пенсійним страхуванням усіх юридичних і фізичних осіб.

Джерела

1. *Стешенко В., Піскунов С., Піскунов В.* Старіння населення України: стан, етнічні особливості, перспективи // Демографічні дослідження: Вип.20. — К.: Вид. Ін-ту економіки НАН України, 1998. — С. 125–146.
2. *Шевчук П. І.* Соціальна політика та соціальна безпека людини: Навч. посібник. / Шевчук П. І. — Львів: Вид-во ЛРІДУ УАДУ, 2003. — 178 с.
3. *Ткаченко Л.* Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні / Л.Ткаченко // Економіка України. — 2007. — №8. — С.89–95.
4. *Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів)* / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Український центр соціальних реформ, 2006. — 138 с.
5. *Пирожков С.И.* Демографические процессы и возрастная структура населения // Вибрані наукові праці: У 2 т. Т.1. Демографічний і трудовий потенціал. — К.: Київ. Нац. торг.-екон. ун-т, 2008. — С.8–122.
6. *Лібанова Е.М.* Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства // Економіка України. — 2008. — №10. — С.120–136.

7. *Ageing Report 2009: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)* [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf

8. Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України (розділ «Недержавні пенсійні фонди») [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua/viewpage.php?iid=126&lang=ua>

Анотація. У статті розглянуто необхідність трансформування національної пенсійної системи, заснованої на «страхових засадах», проаналізовано зарубіжний досвід реформування систем пенсійного забезпечення та можливість його використання в Україні.

Аннотация. В статье рассмотрена необходимость трансформирования национальной пенсионной системы, основанной на «страховых основах», проанализирован зарубежный опыт реформирования систем пенсионного обеспечения и возможность его использования в Украине.

Summary. The article deals with the necessity of transformation of the national pension system “on the insurance principles”. Foreign experience of reformation of the pension system is analysed and the possibility of its use in Ukraine.

Important problems of reformation of pension systems in some European states and countries of post-socialist area have been considered, the experience of which can be used by Ukraine in improving the native pension system. The reasons which stipulate the necessity of institutional transformations in pension provision for different countries and Ukraine in particular, under the influence of global tendencies of the present time and in the first turn demographic, economic, social, and psychological, have been clarified. The main models of pension systems' formation in different countries, their positive sides and disadvantages have been analyzed. The three-level model of pension provision for our country has been suggested. Theoretical conclusions on the expediency of creating the non-state pension funds of different types in Ukraine have been made; their number, territorial location, volume of assets and perspectives for their development in the future have been determined.

Ключові слова: соціальний захист, пенсійна система, пенсійна реформа, пенсійне страхування, демографічна ситуація, солідарна та накопичувальна пенсійні системи, пенсійний вік, недержавне пенсійне забезпечення, недержавний пенсійний фонд.

Ключевые слова: социальная защита, пенсионная система, пенсионная реформа, пенсионное страхование, демографическая ситуация, солидарная и накопительная пенсионные системы, пенсионный возраст, негосударственное пенсионное обеспечение, негосударственный пенсионный фонд.

Key words: social insurance, pension system, pension reform, pension insurance, demographic situation, joint and accumulative pension systems, pension age, the non-state pension provision, a non-state pension fund.

Стаття надійшла до редакції журналу 04.11.2009 р.

УДК 331.101.6(477)

*Л.С. ЛІСОГОР,
доктор економічних наук, завідувач відділу
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В Птухи НАН України*

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ

Актуальність теми. Глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення залежності національних економік як невід’ємних його структурних елементів від шоківих впливів екзогенного характеру. Перебування переважної більшості країн у стані рецесії внаслідок впливу кризових явищ 2008–2010 рр. наочно свідчить про посилення вразливості національних економік до дії зовнішніх чинників (залежно від ступеня інтегрованості економіки у систему міжнародного розподілу праці). Можливості мінімізації негативних наслідків економічної кризи залежать, насамперед, від мобілізації внутрішніх чинників економічного зростання країни, що базується на підвищенні продуктивності праці та забезпечує конкурентоспроможність національної продукції. Тому останнім часом актуалізуються проблеми дослідження продуктивності праці, визначення резервів та шляхів її підвищення в кризових умовах.

Аналіз останніх публікацій. Питання методології аналізу продуктивності праці достатньо ґрунтовно досліджено у наукових працях російських вчених-економістів С. Струмліна, В. Немчинова, П. Маслової, П. Хромова та вітчизняних науковців Д.П. Богині, І. К. Бондар, В.М. Беседіна, Б.М. Данилишина, Е.М. Лібанової, А.П. Ревенка, О.В. Сологуб, Ю.М. Харазишвілі, Л.С. Шевченко та ін. Водночас проблеми та перспективи підвищення продуктивності праці, що базуються на міжнародних порівняннях та оцінках, були у колі наукових інтересів таких зарубіжних вчених, як А. Нешпорова, Т. Боєрі, Я. Рутковский, що свідчить про значну зацікавленість науковців у визначенні місця України за рівнем продуктивності праці. Разом з тим окремі аспекти цієї проблеми дотепер залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема, це стосується специфіки міжнародних порівнянь країн за рівнем продуктивності праці, визначення проблем забезпечення оптимального співвідношення між продуктивністю праці та витратами на робочу силу в Україні.

Мета статті полягає у дослідженні проблем та перспектив підвищення продуктивності праці, визначенні напрямів її підвищення в кризових умовах.

Виклад основного матеріалу. Концепція гідної праці (decent work), запропонована Міжнародною організацією праці (МОП) як глобальна мета і основна стратегія розвитку

ринку праці, у якості пріоритету визначає досягнення продуктивної зайнятості (productive employment), що повинна забезпечувати достатній для гідного прожиття дохід, сталий економічний розвиток і конкурентоспроможність виробництва та країни загалом. Продуктивність праці й вартість праці на одиницю продукції (labour productivity and unit labour cost) внесено МОП до переліку ключових індикаторів ринку праці (The Key Indicators of the Labour Market (KILM)), які рекомендовані для дослідження та аналізу стану національного ринку праці. Продуктивність праці визначається як узагальнюючий показник результативності праці, що характеризує ефективність її витрат у виробництві та сфері послуг. Згідно з Наказом Міністерства економіки України „Про затвердження Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності” (№ 916 від 26.12.2008 р.) продуктивність праці для міжнародних порівнянь визначають як співвідношення валового внутрішнього продукту (ВВП) за паритетом купівельної спроможності (ПКС) із чисельністю зайнятого населення (за даними обстежень економічної активності населення (Labour Force Survey)).

Міжнародні порівняння показника ВВП (за паритетом купівельної спроможності) на зайнятого, що відображають показник продуктивності праці, дають змогу зробити висновок про істотне відставання України за цим показником не тільки від економічно розвинених країн (Швеції, Німеччини, Франції), а й країн пострадянського простору та Російської Федерації (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка продуктивності праці (ВВП (PPP) в розрахунку на одного зайнятого) у окремих європейських країнах, країнах ЦСЄ та пострадянських країнах, 2001 – 2008 рр. (US\$, at prices and PPPs of current year)

Країни	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Чеська Республіка	33324,4	34484,3	37278,9	39878,1	41752,0	44042,3	47413,9	48579,6
Естонія	25338,0	27892,1	30570,0	33675,7	36879,1	38971,7	43115,3	43057,5
Франція	65816,0	68669,6	68120,6	70726,5	74430,7	77019,7	80523,2	81973,3
Німеччина	56252,1	58201,3	60864,4	63436,2	66603,2	69359,4	71824,4	72238,0
Угорщина	32648,2	35485,6	36912,7	39543,9	41143,9	43154,9	45258,3	48122,0
Латвія	22038,8	23522,9	24688,0	26815,2	29182,9	31027,8	34000,9	35277,5
Польща	29512,8	32112,7	33640,2	36071,2	37379,6	38617,3	40974,2	41860,9
Російська Федерація	18455,7	19191,5	21098,4	22957,6	24908,0	27421,2	29735,2	31897,7
Словенія	31874,3	34194,8	35479,6	38341,0	41782,1	45402,9	50247,1	53504,7
Швеція	56663,4	58925,3	61645,6	66485,8	67062,1	70480,4	74236,3	74448,4
Україна*	8983,2	9551,0	10654,5	12207,4	12717,9	14063,2	15483,9	16087,3

* До зайнятого населення у Чеській Республіці, Франції, Німеччині, Польщі, Словенії відносять зайняте населення у віці від 15 та більше років (15+), в Естонії, Угорщині, Латвії – у віці від 15 до 74 років, в Україні – від 15 до 70 років, у Російській Федерації – від 15 до 72 років, у Швеції – від 16 до 64 років. Це ускладнює можливості міжнародного порівняння країн за рівнем продуктивності праці.

Джерело: розраховано за даними <http://w3.unece.org/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=>

Це може бути результатом не тільки перебування України протягом досить тривалого проміжку часу у кризовому стані, що призвело до скорочення обсягів ВВП, а й збереження значної частки „тіньової” економіки в країні.

Вітчизняні науковці (зокрема, В.М. Геєць, Л.А. Мусіна), відзначаючи наявність тенденції до ослаблення мотивації до підвищення продуктивності праці, рівня освіти та майстерності з боку працюючих, наводять як аргумент існуючі деформації в оплаті праці, випереджальне зростання у структурі доходів населення частки соціальних трансфертів, порівняно з часткою заробітної плати, протягом останніх років [1, с. 101]. Загалом, це свідчить про усвідомлення суспільством та вітчизняною наукою важливості завдання підвищення продуктивності праці як важливої передумови зростання конкурентоспроможності економіки та існування ряду чинників протидії її зростанню.

Водночас ряд зарубіжних науковців відстоює позицію, згідно з якою Україна значно програє як економічно розвиненим країнам, так і країнам пострадянського простору за темпами продуктивності праці. Зокрема, Я. Рутковський, аргументуючи цю тезу, наводить як найбільш вагомі причини утримання низького рівня продуктивності праці такі: 1) збереження надлишкової чисельності працівників на підприємствах державної форми власності, переважна більшість яких функціонує недостатньо ефективно; 2) значний рівень тінізації економіки; 3) превалювання зайнятості за тими видами економічної діяльності (сільське господарство, транспорт, будівництво), які традиційно характеризуються невисокою продуктивністю праці; 4) відсутність реальної реструктуризації економіки [2, с. 2].

Наявність “тіньової” економіки істотно ускладнює міжнародне порівняння позицій країн пострадянського простору (за винятком країн Балтії) за рівнем продуктивності праці (ВВП (за ПКС) у розрахунку на відпрацьований робочий час). Це обумовлено, насамперед, значним рівнем тінізації цих економік, що, відповідно, впливає на динаміку зростання ВВП, з одного боку, та збереженням достатньо високого рівня зайнятості населення, відсутністю ефективного процесу реструктуризації зайнятості, з іншого.

Продуктивність праці за видами економічної діяльності можна розраховувати на основі розробленої Міністерством економіки України методики, що передбачає використання співвідношення валової доданої вартості (ВДВ) за окремими видами економічної діяльності із чисельністю зайнятого населення за цими видами (за даними обстежень економічної активності населення). Однак певні ускладнення здійснення моніторингу динаміки продуктивності праці викликають зміни у методології, оскільки валова додана вартість обраховується у постійних цінах 2007 року (порівняно з 2001 роком у попередній період часу). Відповідно, більш статистично обґрунтовано зростання продуктивності праці розраховувати через співвідношення ВДВ (у постійних цінах 2007 року) із чисельністю зайнятого населення.

Чисельність зайнятого населення, що характеризує витрати праці для обчислення її продуктивності на макрорівні, визначають за результатами обстеження з питань економічної активності населення. Обстеження здійснює Держкомстат України на постійній основі, його програма ґрунтується на міжнародних стандартах. У зв'язку із суттєвими змінами в програмі обстеження при переході на щоквартальний період спостереження, для коректності динаміки порівнянь доцільно порівнювати з 2000 роком.

За видами економічної діяльності найбільш стабільні темпи зростання продуктивності праці протягом передкризового періоду демонстрували промисловість, діяльність транспорту та зв'язку, сфера торгівлі, ремонту, готелі та ресторани. Натомість, кризовий період вніс суттєві корективи у динаміку галузевих змін продуктивності праці. Зокрема, найбільш стрімке падіння темпів продуктивності праці у 2008 році (порівняно з 2001 роком) було у будівництві (на 11,5%), навіть зважаючи на те, що кризові явища почали

проявлятися лише наприкінці третього кварталу 2008 р. Практично всі види економічної діяльності продемонстрували зниження продуктивності праці (за винятком діяльності транспорту та зв'язку), що віддзеркалює кризові тенденції в економіці (табл. 2).

Однак, враховуючи значне відставання України від країн Центральної та Східної Європи за рівнем заробітної плати, достатньо логічним виглядає утримання невисокого рівня продуктивності праці (ВВП (за ПКС) у розрахунку на одного зайнятого) протягом останніх років. А порівняння базових індексів змін продуктивності праці (2001 = 100%) свідчить про істотні зміни у динаміці цього показника в Україні (порівняно із сусідніми країнами).

Таблиця 2

Темпи змін продуктивності праці за видами економічної діяльності (2001=100%)

Види економічної діяльності	2002/ 2001	2003/ 2001	2004/ 2001	2005/ 2001	2006/ 2001	2007/ 2001	2008/ 2001
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство. Рибальство, рибництво	102,3	91,5	111,2	111,5	126,5	124,7	152,5
Промисловість	111,1	129,3	144,3	145,9	159,0	174,1	172,6
Будівництво	100,5	129,6	144,1	120,4	115,5	126,4	88,5
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку. Діяльність готелів та ресторанів	100,7	118,5	128,0	105,1	119,9	133,2	132,7
Діяльність транспорту та зв'язку	105,2	116,3	128,4	136,5	144,1	155,0	168,3
Освіта	99,0	108,8	108,3	107,0	107,9	105,4	104,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	104,7	113,5	116,9	116,5	119,4	119,2	117,1
Всього	105,2	115,6	130,3	128,3	136,2	145,9	145,4

Джерело: дані Держкомстату України // www.ukrstat.gov.ua

За темпами змін продуктивності праці у докризовий період Україна не настільки кардинально відрізнялася від країн ЦСЄ і, у певний період часу, навіть демонструвала більш швидкі темпи зростання. Це може бути пояснено значним відставанням України за даним показником не тільки від економічно розвинених країн, а й сусідніх країн пострадянського простору, розвиток яких відзначався позитивною динамікою (порівняно з Україною, що перебувала у стані трансформаційної кризи саме протягом означеного базового періоду (2001 р.)). За розрахунками Е. М. Лібанової, Україна відставала лише від Російської Федерації та Болгарії за темпами зростання продуктивності праці, тоді як від інших країн пострадянського простору більшою мірою відставала за темпами зростання заробітної плати [3, с. 9].

Фактично підтверджує зазначений вище висновок здійснене Ю. М. Харазішвілі порівняння середньорічних темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці у реальному вимірі, розрахованих за одним ціновим індексом (з використанням відповідних дефляторів ВВП (ВДВ) галузей). За його оцінками, зростання заробітної плати відстає (за винятком транспорту) від зростання продуктивності праці по основних видах економічної діяльності. При цьому автор стверджує, що, за наявності “тіньової” складової економіки, номінальне та реальне зростання заробітної плати ще не означає підвищення життєвого рівня населення країни (частки ФОП найманих працівників у ВВП чи ВДВ) [4, с. 20].

Цілком логічними є аргументи відомого російського вченого-економіста Р. Капелюшнікова стосовно оптимального та реального співвідношення темпів росту продуктивності праці та заробітної плати, які він наводить для обґрунтування такого співвідношення у Російській Федерації [5, с. 62]. На його погляд, не зовсім коректно при визначенні вартості робочої сили для підприємства порівнювати продуктивність та реальну заробітну плату, отримані з використанням різних дефляторів. Саме виходячи із вищезазначеного він виокремлює *producer real wage* (реальну заробітну плату для виробника), яка відображає зміну вартості робочої сили з боку фірми, та *consumer real wage* (реальну заробітну плату для споживача), що віддзеркалює зміну купівельної спроможності плати за робочу силу з позиції найманих працівників. І зазначає, що задля отримання коректніших оцінок співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати необхідно використовувати дані стосовно змін *producer real wage*. Виходячи із даних проведеного аналізу, що базувався на альтернативних оцінках реальної оплати праці та питомих витрат на робочу силу (на базі системи національних рахунків та опитувань підприємств), було зроблено авторські висновки щодо зростання *consumer real wage* (реальної заробітної плати для споживача) порівняно з *producer real wage* (реальною заробітною платою для виробника).

Враховуючи, що важливим для зростання конкурентоспроможності національної економіки є забезпечення пропорцій між темпами змін продуктивності праці та заробітної плати, необхідно проаналізувати економічний зміст заробітної плати. Згідно з резолюцією, затвердженою XI Міжнародною конференцією зі статистики праці МОП у жовтні 1966 р., вартість робочої сили визначається як розмір фактичних видатків наймача на найм робочої сили, до складу яких віднесено:

- оплату виконаної роботи (грошову заробітну плату);
- витрати на оплачуваний, але не відпрацьований робочий час;
- премії та нерегулярні виплати; заробітна плата в натуральній формі;
- пільги, послуги, допомоги в усіх формах (натуральній і грошовій);
- соціальні витрати підприємств (на соціальне забезпечення, на професійне навчання та оплату житла працівників);
- інші витрати.

Економічний зміст заробітної плати як невід'ємної складової вартості робочої сили полягає в тому, що роботодавець повинен забезпечувати не тільки своєчасність її виплати, а й надходження усіх соціальних виплат, що стосуються найму робочої сили. Це не тільки гарантування виплати заробітної плати, а й фінансування витрат на підготовку робочої сили, підвищення її професійно-кваліфікаційного рівня. Наявність гарантованих роботодавцем можливостей повноцінного відтворення робочої сили працівників стимулює їх до високопродуктивної праці. Водночас зростання витрат роботодавця на робочу силу неминуче прискорює впровадження працезберігаючих технологій, що забезпечить технологічну основу зростання і внутрішньофірмової, і суспільної продуктивності праці.

Вартість праці на одиницю продукції (трудомісткість) відображає прямий зв'язок між продуктивністю та витратами праці на виробництво продукції. При цьому вартість праці має включати не лише заробітну плату чи винагороду, а й усі інші витрати роботодавців на працю, зокрема внески в систему соціального страхування. Збільшення вартості праці на одиницю продукції свідчить про зростання винагороди за трудовий внесок у виробництво. З другого боку, коли збільшення вартості праці на одиницю продукції перевищує зростання продуктивності праці, це може загрожувати конкурентоспроможності країни, якщо не компенсується скороченням інших витрат.

Аналіз витрат підприємства на робочу силу за видами економічної діяльності можливий лише на основі даних вибіркового обстеження Державного комітету статистики України, проведеного у 2006 році. Відсутність більш наближених за часом даних, неохо-

пленість сільськогосподарських підприємств цим обстеженням, неможливість порівняння зміни показників у динаміці суттєво ускладнює можливість отримання достовірних та порівнюваних даних стосовно витрат підприємств на робочу силу. Водночас навіть наявні дані стосовно розподілу витрат підприємств на робочу силу у 2006 році свідчать про незначні відрахування роботодавців на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників (0,2% від загального обсягу) як важливої передумови підвищення продуктивності праці (рис. 1).



Джерело: www.ukrstat.gov.ua

Рис. 1. Розподіл витрат підприємств на робочу силу у 2006 році

Перебування переважної більшості вітчизняних підприємств у кризовому стані протягом 2008–2009 рр. обумовило необхідність пошуку альтернативних можливостей економії на витратах (передусім, це стосувалося стрімкого зростання обсягів заборгованості з виплати заробітної плати, використання практики вимушеної неповної зайнятості та зменшення витрат на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників). Це дає підстави стверджувати, що ситуація з розподілом витрат підприємств на робочу силу, яка спостерігалася у 2006 р., значно погіршилася. Ускладнення фінансового стану підприємств відбувалося на фоні необхідності своєчасних розрахунків з постачальниками ресурсів, і одним з єдиних варіантів вирішення цієї проблеми для підприємств було збільшення обсягів заборгованості з виплати заробітної плати. Відповідно, можливості для зростання як продуктивності праці, так і заробітної плати були обмеженими.

На макрорівні динаміка вартості праці на одиницю продукції загалом відповідає зміні структурної частки оплати праці найманих працівників у ВВП – фактично це і є співвідношення вартості праці (включно з внесками по соціальному страхуванню) з обсягом ВВП. Аналіз змін частки оплати праці у ВВП та продуктивності праці (ВДВ на зайнятого) протягом 2001–2008 рр. свідчить про її поступове збільшення – з 42,3% у 2001 році до 49,6% у 2008 році. Водночас це зростання не виглядає настільки значимим, якщо проаналізувати зміну частки заробітної плати (без урахування частки фактичних та умовно обчислених внесків наймачів на соціальне страхування). Зокрема, частка заробітної плати у ВВП зменшилася з 37,2% у 2006 році до 36,6% у докризовому 2008 році, при одночасному збільшенні частки внесків наймачів на соціальне страхування з 12,1% до 12,9%.

Це свідчить про збільшення розриву між *consumer real wage* (реальною заробітною платою для споживача) та *producer real wage* (реальною заробітною платою для виробника), характерною також для економіки України. Відповідно, це значно ускладнює пошук адекватного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати, оскільки методологічна неузгодженість призводить до збільшення похибки в оцінках цих показників. Саме тому пріоритетного значення набуває удосконалення методологічної бази оцінювання співвідношення продуктивності праці та заробітної плати у напрямі розмежування реальної заробітної плати з позицій виробника та споживача. Не менш важливим є визначення пропорцій по темпах зростання продуктивності праці та заробітної плати. Зокрема, в умовах рецесії економічно розвинені країни намагаються економити на витратах, однак в той же час запроваджують програми, спрямовані на компенсацію працівникам зменшення їхніх доходів, і реалізують їх одночасно із заходами, що передбачають скорочення робочого часу працівників (програми „часткового безробіття” у Франції, програми „економічного/тимчасового безробіття” у Бельгії) [6, с. 3]. Це свідчить про намагання урядів країн утримувати стабільним рівень заробітних плат (при одночасному стимулюванні підвищення продуктивності праці).

Проблеми визначення пропорцій по темпах зростання продуктивності праці та заробітної плати характерні не тільки для країн пострадянського простору. Зокрема, намагаючись мінімізувати кількість некоректних зіставлень динаміки продуктивності праці та заробітної плати в Сполучених Штатах Америки, голова Бюро економічного аналізу М. Фелдстайн визначив ряд недоліків, характерних для оцінювання цього співвідношення. По-перше, це використання індексу споживчих цін, а не дефлятора випуску – при підрахунку реальної заробітної плати. По-друге, переважне застосування звуженого показника заробітної плати, що не враховує додаткові виплати (*fringe benefits*) [7, с. 2]. Це свідчить про наявність дискусійних моментів при розрахунках темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, характерних не тільки для країн пострадянського простору, що, відповідно, потребує адекватного реагування з боку держави.

Висновки. Таким чином, відсутність стимулів до впровадження енергозберігаючих технологій в Україні, слабка інноваційна активність підприємств та обмеженість фінансових ресурсів обумовлюють незацікавленість вітчизняних роботодавців у збільшенні витрат на робочу силу. Загалом, динаміка змін продуктивності праці свідчить, що в Україні є величезні резерви для її підвищення, передусім, збільшення частки доданої вартості у випуску шляхом зміни структури операційних витрат: зростання вартості праці та скорочення інших видів витрат (особливо товарно-матеріальних). Водночас слід відзначити, що важливими напрямками підвищення продуктивності праці в Україні є такі:

- посилення значення інтенсивних важелів економічного зростання, що призводитиме до зменшення частки товарно-матеріальних витрат в операційних витратах;
- стимулювання роботодавців до впровадження енергозберігаючих технологій та технічних нововведень з метою збільшення частки витрат на робочу силу у структурі операційних витрат;
- реструктуризація зайнятості у напрямі збільшення частки інноваційної праці, що передбачає необхідність систематичного підвищення продуктивності праці, на противагу зайнятості за малопродуктивними формами економічної діяльності;
- зменшення частки “тіньової” економіки, протидія тінізації доходів;
- забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати,

підвищення соціальних стандартів, зміна методики розрахунку прожиткового мінімуму.

Джерела

1. *Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України*: В 3 т. / За ред. акад. НАН України В.М. Геєця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. К.: Фенікс, 2007. 556 с.
2. *Ukraine Jobs Study. Fostering Productivity and Job Creation*. Report No. 32721-UA // World Bank, Human Development Sector Unit. February 10, 2006. — P. 2.
3. *Лібанова Е.М.* Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. —2008. — № 2. — С. 5 — 19.
4. *Харaziшвилі Ю. М.* Системне моделювання важелів регулювання економічного зростання України. Автореферат дис. на здобуття ступеня докт. екон. наук за спеціальністю 08.00.03 — економіка та управління національним господарством. Тернопіль, Тернопільський національний економічний університет, 2009. 39 с.
5. *Капелюшников Р.* Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. 2009. № 4. С. 59–79.
6. *Glassner V.* Plant-level responses to the crisis: can jobs be saved by working less? / Glassner V. Galgóczi B. // ETUI Policy Brief European Economic and Employment Policy. Brussels: ETUI aisbl, 2009. — Issue 1/2009. P. 1–7.
7. *Feldstein M.* Did Wages Reflect Growth Productivity? // NBER Working Paper. 2008. No 13953. P. 2.

Анотація. У статті досліджуються методичні підходи до визначення місця України у рейтингу країн за рівнем продуктивності праці, співвідношення її темпів з темпами змін заробітної плати, аналізується сучасний стан, проблеми та перспективи підвищення продуктивності праці в умовах економічної кризи.

Аннотация. В статье исследуются методические подходы к определению места Украины в рейтинге стран по уровню производительности труда, соотношения ее темпов с темпами изменений заработной платы, анализируется современное состояние, проблемы и перспективы повышения производительности труда в условиях экономического кризиса.

Summary. Main methodological approaches to the defining of the position of Ukraine in international rating by productivity level are analyzed. In article the general proportions of correlation between productivity rates and real wage rates are investigated. It was defined that the methodological troubles and problems exist at the current stages of development and it's characteristic for different countries. The main problems and perspectives of productivity growth under conditions of economic crisis are analyzed. General trends of the improvement of statistical estimation and perspectives of productivity growth and real wage growth were proposed in article.

Ключові слова: продуктивність праці, реальна заробітна плата, статистична оцінка, вартість робочої сили, конкурентоспроможність економіки.

Ключевые слова: производительность труда, реальная заработная плата, статистическая оценка, стоимость рабочей силы, конкурентоспособность экономики.

Key words: productivity growth, real wage growth, statistical estimates, labour cost, competitiveness of economy.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.08.2010 р.

УДК 331.52(477)

Н. І. ЗІНКЕВИЧ,
*Перший заступник директора,
Державний центр зайнятості Мінпраці*

СУЧАСНИЙ ПРОФІЛЬ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

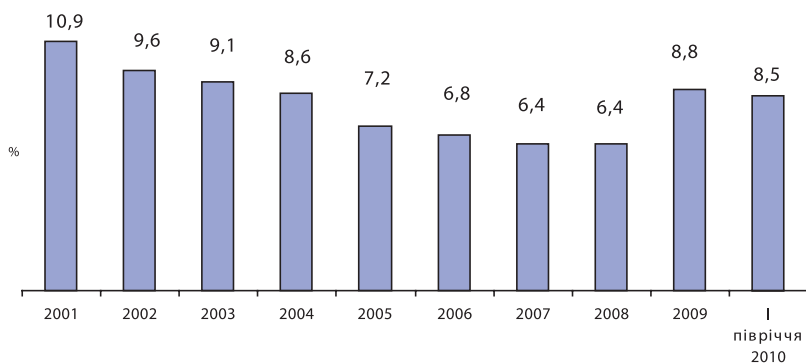
Постановка проблеми. Вплив світової фінансової кризи на переважну більшість країн світового співтовариства проявився, насамперед, через значне погіршення макроекономічної динаміки. Сучасна криза має системний характер: її наслідки позначилися на економіках більшості країн світового співтовариства, включаючи Україну. Приналежність України до системи світового торговельного обміну на тлі накопичення проблем у країнах-імпортерах української продукції, з одного боку, та наявні внутрішні диспропорції в національній економіці, обумовлені ускладненням впровадження прогресивних технологій, низькою ефективністю фінансових інститутів, виявились фатальними. Орієнтація вітчизняного експорту на сировинну продукцію та продукцію первинної переробки (деревина, металопродукція, мінеральні добрива) при зниженні попиту на них призвели до різкого скорочення обсягів валютної виручки, простою на багатьох металургійних підприємствах.

Аналіз останніх досліджень. Розвитку, функціонуванню ринку праці під впливом світової фінансової кризи, заходам щодо мінімізації її негативних наслідків присвячено достатньо уваги вітчизняних та зарубіжних авторів. Серед вітчизняних науковців, які досліджують означений спектр проблем, С.І.Бандур, І.Ф.Гнибіденко, А.М.Колот, Е.М.Лібанова, Л.С.Лісогор, В.В.Онікієнко, І.Л.Петрова, В.А.Савенко. Однак дотепер низка проблемних питань залишається дискусійною або недостатньо дослідженою. Потребують першочергової уваги проблеми, пов'язані зі специфікою стану ринку праці в кризових умовах, вирішення стратегічних орієнтирів і тактичних цілей протидії посиленню негативних тенденцій у сфері зайнятості. Це обумовлює актуальність дослідження проблем ефективності антикризових заходів. Як зазначалось на 98-й Міжнародній конференції праці у червні 2009 року, „затрагивающий всех глобальный экономический спад делает невозможным для какой бы то ни было страны в краткосрочном плане тиражировать свой опыт выхода из кризиса. Если все страны будут стимулировать свою внутреннюю экономическую активность, в первую очередь, благодаря занятости и социальной защите, есть возможность восстановить глобальный экономический рост и торговлю” [1].

Метою статті є детальний аналіз сучасних тенденцій українського ринку праці та впливу запроваджених у 2009 році антикризових заходів у сфері зайнятості для стримування безробіття та повернення незайнятих громадян до продуктивної зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Шок від дії зовнішніх чинників ринок праці України відчув дуже швидко, незважаючи на збереження позитивної динаміки у сфері зайнятості та безробіття з початку 2000-х років. Україна напередодні кризи, незважаючи на низькі порівняно з країнами Євросоюзу показники рівня зайнятості, вирізнялась разом з РФ серед країн СНД зростанням зайнятості та скороченням безробіття серед економічно активного населення за статеві-віковими групами та у міжпоселенському розрізі, тоді як у Молдові, Вірменії, Грузії рівень зайнятості у перехідний період знижувався.

Протягом перших трьох кварталів 2008 року на ринку праці України відслідковувалися позитивні тенденції зростання зайнятості населення та скорочення безробіття. У цілому за 2008 рік рівень безробіття, порівняно з 2007 роком, не підвищився та склав 6,4% економічно активного населення. Зростання безробіття спостерігалось у сільській місцевості. Чисельність зайнятого населення, порівняно з 2007 роком, зросла на 67,6 тис. осіб, а рівень зайнятості до 59,3% (у 2007 році — 58,7%). Однак посилення кризових явищ в економіці України наприкінці 2008 року призвело до збільшення рівня безробіття (рис.1).



Джерело: Державний комітет статистики України, експрес-випуск №234 від 28.09.2010 р.

Рис. 1. Рівень безробіття населення (за методологією МОП)
(у відсотках до економічно активного населення)

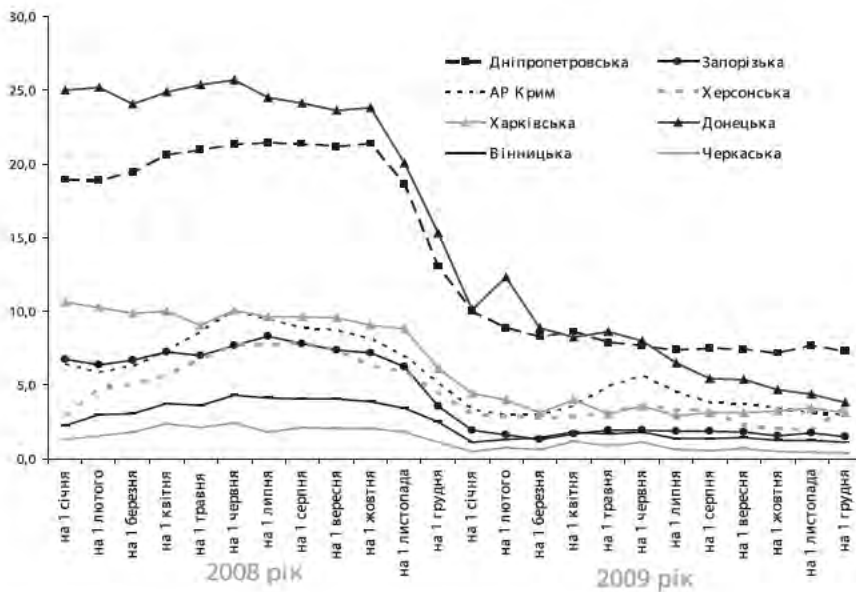
Слід зазначити, що ринок праці в Україні відреагував на спад фінансових ринків у США з певною затримкою. Іпотечне житлове кредитування продовжувалось в Україні, як і в Російській Федерації, Казахстані, практично до кінця 2008 року, у будівельній та суміжних галузях ліквідація надлишкової чисельності працівників почалась наприкінці 2008 — на початку 2009 року. Найбільш руйнівного удару Україна зазнала під дією миттєвого зниження довіри інвесторів, різкого спаду обсягів інвестицій та притоку капіталу. Після тривалого зростання прямих іноземних інвестицій за 2000—2007 роки їх обсяги, які безпосередньо впливали на зростання ВВП, у 2009 році значно скоротилися. Якщо у 2008 році в економіку України іноземні інвестори вклали 10911,1 млн. дол. США [2] прямих інвестицій, то вже у січні—вересні 2009 р. — лише 3948,4 млн. дол. [3], що становить 46,3% обсягів відповідного періоду попереднього року.

Стрімке скорочення обсягів виробництва вразило не тільки підприємства, а й цілі галузі. В умовах скорочення сукупного попиту так званий „downsizing”, або ліквідація надлишкової чисельності робочих місць став звичним явищем у багатьох українських

компаніях. Як правило, це стало реакцією на зовнішні шоки експортоорієнтованих галузей і підприємств і найбільшою мірою — внаслідок негативного впливу погіршення ситуації в Росії.

Починаючи з жовтня 2008 року, ажіотажний попит на працівників практично в усіх сферах економічної діяльності та в кожному регіоні змінився на стрімке його скорочення і динамічне зростання реєстрації незайнятих громадян у державній службі зайнятості. Найбільш відчутно український ринок праці відреагував вже у грудні 2008 — січні 2009 року. У листопаді—грудні 2008 року було зафіксовано найвищі за останні п'ять років обсяги реєстрації безробітних мешканців сільської місцевості, у тому числі працівників сільського господарства. Третину незайнятих громадян, які перебували на кінець 2008 року на обліку в центрах зайнятості, становили колишні працівники сільського господарства, мисливства, лісового господарства. Певна частина громадян України зареєструвалися в центрах зайнятості як безробітні, сподіваючись на отримання допомоги по безробіттю у зв'язку з падінням платоспроможності та наявністю боргових зобов'язань перед банками по взятих позичках.

Посилився дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Упродовж перших трьох кризових місяців попит на робочу силу скоротився утричі, найбільшою мірою у промислових регіонах — Запорізькій, Дніпропетровській, Донецькій та Харківській областях [4] (рис.2).



Джерело: Адміністративні дані Державного центру зайнятості, 2008–2009 рр.

Рис. 2. Кількість вакансій, зареєстрованих у службі зайнятості, (тис. одиниць)

Найбільше скорочення зайнятості та зростання безробіття спостерігалось у I кварталі 2009 року, коли рівень зайнятості серед економічно активного населення у віці 15–70 років зменшився, порівняно з аналогічним періодом попереднього року, до 57,7%, а рівень безробіття досяг 9,5%. Кожен 6-й безробітний до звернення в ЦЗ більше року не працював, а кожен 5-й не мав професії або спеціальності.

Під впливом кризи найбільше скорочення кількості зайнятого населення у 1 півріччі 2009 року відбулося у будівництві (на 16,2%), промисловості (на 11,9%), діяльності готелів та ресторанів (на 8,1%), сільському господарстві (на 7,1%) як наслідок скорочення обсягів виробництва.

Стосовно причин незайнятості в Україні слід відмітити домінування звільнення за угодою сторін згідно зі ст. 36 п.1 КЗпПУ. Крім цього, 144,6 тис. працівників були звільнені у цей період за статтею 40 п.1 КЗпПУ (зміни в організації виробництва та праці). Це втричі перевищує показники докризового періоду. Більшою мірою звільнення торкнулося чоловіків, тоді як у 2007 – 2008 роках з цієї причини частіше звільняли жінок. Звільнення за угодою сторін (за адміністративними даними державної служби зайнятості за 9 місяців 2009 року) було причиною незайнятості майже 57% громадян, що перебували на обліку в центрах зайнятості. Насправді, у переважній більшості випадків, це – приховане звільнення. У перші кризові місяці його обсяги були надвисокими, що і спричинило „хвилю” на ринку праці.

Разом з тим у першому півріччі 2009 р. ситуація почала дещо стабілізуватися: чисельність зайнятого населення зросла, порівняно з 1 кварталом, на 172 тис. осіб та сягнула 20,2 млн. осіб, а чисельність безробітних зменшилася на 87 тис. осіб та становила 2 млн. осіб.

Гальмуванню безробіття, недопущенню масових звільнень на бюджетотворюючих підприємствах різних видів економічної діяльності, збереженню їх трудового потенціалу сприяло широке застосування гнучких форм зайнятості у режимі скороченого робочого дня. Це – міжнародний досвід, що застосовується у багатьох країнах, який дав змогу зберегти в Україні понад 1 млн. робочих місць, де працюють понад 10% загальної кількості кваліфікованих працівників.

Слід зазначити, що майже 4,4 млн., або кожен четвертий з числа зайнятих в Україні у першому півріччі 2009 року був зайнятий у неформальному секторі економіки. Неформальний сектор в Україні зазнав незначного впливу фінансової кризи, оскільки майже 3 млн. зайнятих у неформальному секторі економіки – зайняті у сільському господарстві, де спостерігалось незначне зростання, порівняно з докризовим періодом, і для яких була характерною приналежність до членства в особистому селянському господарстві. Ще 523 тис. осіб були зайняті у торгівлі та ремонті, де попит на робочу силу зберігався на достатньому рівні.

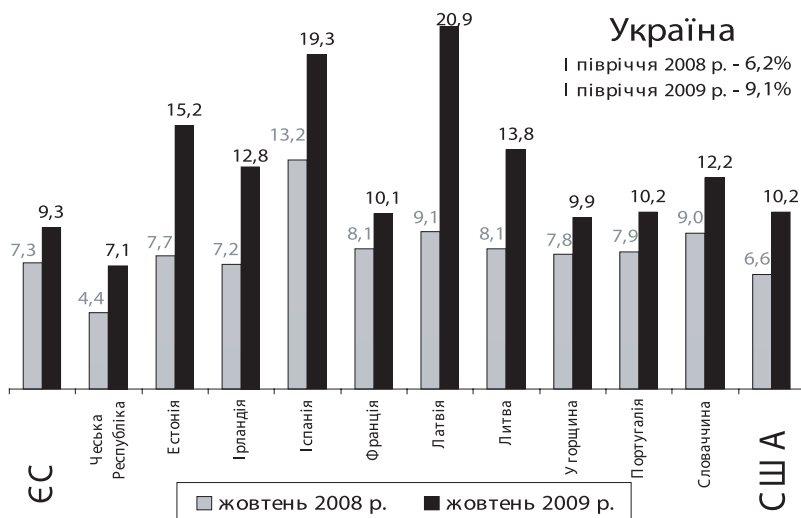
Водночас, на думку відомого експерта Міжнародної організації праці Алени Неспорової [5], неформальна зайнятість в умовах світової кризи є оперативним засобом задоволення попиту на робочу силу та забезпечує гнучкість ринку праці.

Втім, вихід з кризи знаходиться у площині посилення ролі реального сектору економіки, поверненні довіри до банків та підтримки платоспроможного попиту на товари та послуги. За 9 місяців 2009 р. року, за даними місцевих органів виконавчої влади, кількість створених робочих місць перевищувала кількість ліквідованих у сільському господарстві (на 27 тис.), торгівлі (на 22 тис.), операціях з нерухомістю (на 12 тис.), у сфері охорони здоров'я (на 2 тис.) та надання комунальних й індивідуальних послуг (на 4 тис.). Найбільше робочих місць було ліквідовано в торгівлі, переробній промисловості, на будівництві, операціях з нерухомим майном. Саме у цих галузях не відбулося швидкої адаптації до змін ринкових умов за відсутності кредитних ресурсів та зниження сукупного попиту.

Разом з тим з підприємств легкої промисловості у 2009 р. кризовому році вибуло на 6,5 тис. працівників менше, ніж у минулому (докризовому). Крім цього, в умовах суттєвого обмеження імпорتنних операцій на вакантні місця вітчизняних товаровиробників у

1 півріччі було прийнято 10,5 тис. працівників, переважно на текстильне виробництво, виробництво одягу та хутра. Понад півтори тисячі вакансій швачки, закрійника, взуттєвика та інших залишаються неуккомплектованими. Крім цього, у 1 півріччі за понад 35 тис. працівниками галузі збережено робочі місця завдяки організації роботи в режимі неповної зайнятості.

Рівень безробіття в Україні, за даними Держкомстату, за 1 півріччя 2009 року склав 9,1% серед економічно активного населення у віці 15–70 років і зменшився проти 1 кварталу на 0,4%. У жовтні цього року він, за даними Євростату, становив у країнах Євросоюзу – 9,3%, у США – 10,2% [6] (рис.3).



Джерело: Інтернет-сторінка Євростату <http://eurostat.ec.europa.eu> (станом на 08.12.2009р.)

Рис. 3. Рівень безробіття населення в країнах ЄС та США (у відсотках)

В Україні у першому півріччі 2009 року найбільшими обсяги безробіття були у міських поселеннях (1460,3 тис. осіб), які майже втричі перевищували чисельність безробітних сільської місцевості. Рівень безробіття серед економічно активного населення у віці 15–70 років у містах склав 9,6% проти 7,8% – на селі. Частіше не мали роботи та активно її шукали чоловіки. Чисельність безробітних чоловіків в 1,6 разу перевищувала чисельність шукачів роботи серед жінок. Найістотніше від наслідків світової кризи, як і в усьому світі, постраждала молодь, особливо, юнаки. Кожен шостий безробітний – з числа молоді у віці 15–24 роки.

У регіональному розрізі найбільші обсяги безробіття спостерігалися у промислово-розвинених регіонах – Донецькій (213,2 тис. осіб), Дніпропетровській (130,4 тис. осіб), Харківській (111,9 тис. осіб) та Львівській (100,6 тис. осіб) областях. Найвища концентрація безробітних або частка тих, хто не мав роботи, активно її шукав та був готовий приступити до роботи, залишалася у Рівненській області (рівень безробіття 13,1%), Тернопільській (11,7%), Сумській (11,6%), Чернігівській (11,5%), Черкаській (11,1%), Житомирській (11%) областях. Найнижчим рівень безробіття був у м. Києві (6,6%), Севастополі (6,8%), АР Крим (7,0%), Одеській області (7,1%).

Динаміка зареєстрованого безробіття в Україні на початку 2009 року характеризується такими тенденціями. Упродовж першого півріччя 2009 року структура незайнятих громадян за професійно-кваліфікаційним складом динамічно змінювалась. Порівняно з докризовим періодом 2008 року, значно зросли обсяги зареєстрованих безробітних з числа професіоналів, фахівців, особливо кваліфікованих робітників з інструментом. У структурі незайнятих осіб, які перебували на обліку в службі зайнятості, значно підвищилась питома вага громадян з повною вищою, базовою та неповною вищою і професійно-технічною освітою за рахунок зменшення на 6% частки громадян з повною загальною середньою освітою.

Найбільший дисбаланс між попитом та пропозицією на робочу силу за професійним складом було зафіксовано державною службою зайнятості серед керівників малих підприємств, менеджерів підприємств, технічних службовців, пов'язаних з інформацією, а також кваліфікованих робітників з інструментом, робітників у галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування, робітників, що обслуговують промислове устаткування, машини, а також складальників машин. Чисельність незайнятих осіб—представників найпростіших професій у 10 разів перевищувала попит на них, що свідчить про скорочення потреби підприємств у цій категорії працівників, а також оптимізації чисельності працюючих на підприємствах саме за рахунок цієї категорії.

Водночас третина світових компаній-роботодавців, незважаючи на кризу, навпаки, відчували труднощі при доборі кваліфікованих працівників. За даними найбільшої світової кадрової агенції Manpower, яка провела опитування 39 тисяч компаній, що пропонують роботу у 33 країнах світу, у десятку найпопулярніших на ринку праці професій, крім кваліфікованих працівників (skilled trades), також увійшли торговельні представники, агенти з продажу, інженери та технічні працівники, керуючі, виконавчі директори та бухгалтери. Незважаючи на кризу, багатьом компаніям не вдається знайти водіїв, секретарок та рядових робітників.

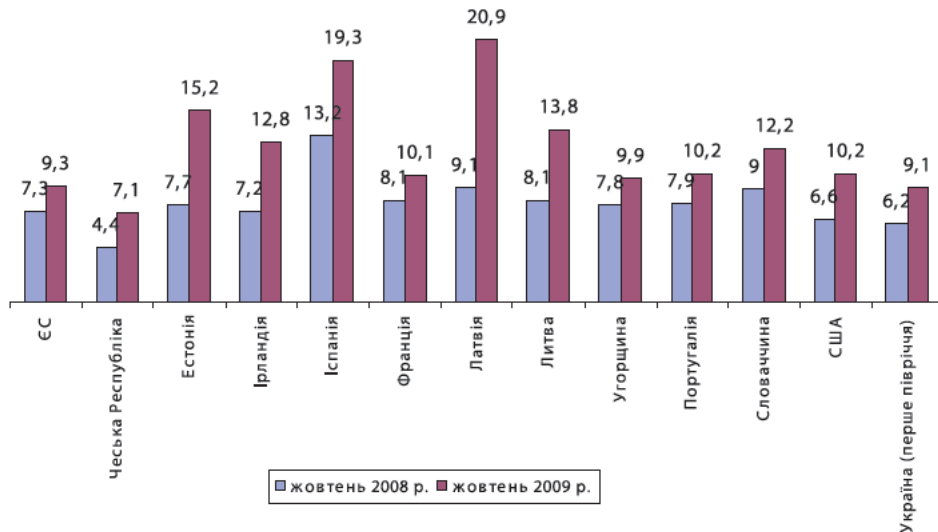
На жаль, активна ліквідація робочих місць виявилась не тимчасовим явищем. Вона може мати затяжний і довгостроковий характер. Тільки у жовтні 2009 року роботодавці заявили про планове вивільнення близько 40 тис. працівників, у листопаді — майже 30 тис. осіб.

За рік від початку кризи середньоспискова чисельність найманих працівників, які одночасно є платниками податків та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зменшилась на 852 тис. осіб (рис.4). Це позначилося на формуванні доходів бюджетів усіх рівнів та надходженнях до бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Відповідно, це звужує можливості фінансування превентивних та активних програм сприяння зайнятості населення за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Тому ще тривалий час шукачі роботи мають бути налаштовані на те, що будь-яка робота, навіть тимчасова і навіть у режимі неповної зайнятості, є кращим засобом для виживання, ніж відсутність роботи взагалі. Це є адаптацією до нових умов. За такими принципами працюють служби зайнятості Франції, інших європейських країн.

У доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці Хуана Сомавія на 98-й Міжнародній конференції праці (2009 р.) зазначалось, що „ризики, пов'язані з кризою для соціальної згуртованості і стабільності надзвичайно великі, щоб їх можна було ігнорувати„ [7]. З погляду МОП, на відновлення зайнятості потрібно як мінімум 5—8 років, а істотне скорочення безробіття можливе лише за умови досягнення стійких позитивних тенденцій

відновлення економіки. На 98-й Міжнародній конференції праці в Женеві (2009 р.) було визнано, що служби зайнятості ніколи ще не мали такого важливого значення, як у період криз, адже безробіття у світі, за висновками МОП, зростатиме до кінця 2010 року.



Джерело: Держкомстат України, щомісячні експрес-випуски "Заробітна плата та стан її виплати" за 2008–2009 рр.

Рис. 4. Середньооблікова чисельність найманих працівників, тис. осіб

Заходи державного регулювання безробіття у період кризи визначені Законом України „Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу фінансової кризи на сферу зайнятості населення” №799 від 25 грудня 2008 року та запроваджені з 13 січня 2009 року. Прийнято 18 нормативно-правових актів та відбувається практичне застосування передбачених законодавством норм. Насамперед, внесено зміни до законодавства про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття щодо статусу зайнятості членів особистих селянських господарств (далі – ОСГ), підвищення мотивації до пошуку підходящої роботи, запобігання утриманським настроям серед незайнятого населення шляхом застосування санкцій при отриманні матеріальних виплат по безробіттю громадянами, незацікавленими у пошуку роботи, та інше. Було розширено коло застрахованих осіб, до якого додатково віднесено працюючих пенсіонерів, осіб, які виконують роботи згідно з цивільно-правовими договорами, військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань, інших осіб, серед яких як громадяни України, так і іноземці, особи без громадянства, які постійно проживають в Україні. Запроваджено дієві механізми захисту національного ринку праці шляхом посилення вимог до обґрунтованості залучення іноземної робочої сили.

Реалізація антикризового законодавства у сфері зайнятості впродовж січня–квітня 2009 р. дала можливість загальмувати масове необґрунтоване звільнення працівників за статтею 36 п.1 КЗпПУ (угода сторін) до скасування відповідної норми рішенням Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 року. Порівняно з груднем 2008 року, коли після звільнення з цієї причини до центрів зайнятості звернулись і зареєструвались як

безробітні 178,7 тис. осіб, вже у березні таких безробітних було зареєстровано тільки 17,6 тис. осіб. Такий ефект антикризового законодавства був непередбачуваним. Однак, починаючи з квітня по жовтень, поновилися негативні тенденції зростання реєстрації після звільнення за статтею 36 п.1 КзпПУ (угода сторін) без дотримання відповідних гарантій працівникам. Водночас удвічі скоротились обсяги звільнень за статтею 40 п.1 КзпПУ (зміни в організації виробництва та праці). З листопада 2009 року поновилися традиційні сезонні коливання на ринку праці. В той же час, безробітних з членів ОСГ у січні—жовтні 2009 року зареєструвалось на 82 тис. менше, ніж у попередньому році, коли статус безробітного надавався зайнятим в ОСГ громадянам, виходячи з розміру доходів від ОСГ.

Однак прийняття антикризових заходів у сфері зайнятості та безробіття не вирішило автоматично усіх проблем. Адже чинне законодавство не врегулювало питання зайнятості власників (користувачів) земельних ділянок та їх соціального захисту від безробіття. Немає чіткого механізму розмежування, які категорії землевласників та користувачів відносять до зайнятого населення, і за яких умов такі громадяни можуть бути зареєстровані в державній службі зайнятості та визнаватись безробітними. Поки що невизначеним залишається порядок набуття членства в ОСГ та припинення його особами, які перебувають у родинних чи сімейних відносинах і спільно проживають з особою, якій надано ділянку для ведення ОСГ.

Законом України „Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення” запроваджено виплату допомоги по частковому безробіттю, а також введено нові види соціальних послуг для зайнятого населення, спрямовані на збереження трудового потенціалу підприємств. Забезпечено збереження зайнятості понад 12,5 тис. працівників на 22 підприємствах завдяки наданню у період простою допомоги по частковому безробіттю. На 8 підприємствах, які вийшли з простою, на кінець грудня 2009 р. виплату такої допомоги завершено.

Діяльність державної служби зайнятості спрямована на посилення співпраці з роботодавцями. За 11 місяців 2009 р. на замовлення 180 тис. роботодавців було укомплектовано 596 тис. вакансій, або 52% загальної кількості. Тривалість укомплектування вакансій у розрізі регіонів коливалась від 5 до 11 днів. Незважаючи на скорочення попиту на кваліфіковану робочу силу, актуальними залишаються вакансії продавця, водія, лікаря, тракториста, слюсаря-ремонтника, аудитора, електрогазозварювальника, бухгалтера та інших. Це свідчить про появу ознак ділової активності на вітчизняному ринку праці.

Мінімізація негативних наслідків впливу кризових явищ на ринок праці України можлива за умов реалізації заходів активної політики зайнятості. У цілому за 11 місяців 2009 року послугами служби зайнятості скористалися 2,0 млн. незайнятих громадян. За цей період надано профорієнтаційні та інформаційно-консультаційні послуги понад 3 млн. осіб, включаючи зайняте населення. Крім цього, послугами інтернет-порталів державної служби зайнятості скористалися понад 2,4 млн. осіб, мобільного сервісу „Пошук роботи” понад 1,1 млн. осіб, операторського телефонного центру — понад 2,2 млн. осіб. На вільні та новостворені робочі місця з початку 2009 року були працевлаштовані 667,9 тис. незайнятих громадян, до тимчасових громадських робіт залучено 234,4 тис. осіб, 145,4 тис. проходили навчання під замовлення роботодавців. Однак загалом результативність діяльності державної служби зайнятості, спрямованої на забезпечення соціального включення неконкурентоспроможних верств населення до суспільного життя, залежить, насамперед, від можливостей економіки, послідовності та зваженості економічних реформ, ефективності управління.

Висновки. Таким чином, необхідно зазначити, що важливим чинником мінімізації негативних наслідків кризи на ринку праці виявилася страхова модель забезпечення соціального захисту населення від безробіття. Це найбільше надбання і результат соціального діалогу. Разом з тим регулювання процесів на ринку праці в період кризи не може відбуватися звичними методами, які застосовувались на етапі підйому економіки, скорочення безробіття та нестачі кадрів. Це неможливо і недоцільно. Реалізація законодавчих норм щодо мінімізації утриманських настроїв, мотивації до пошуку підходящої роботи та оперативного працевлаштування на актуальні вакансії за сприяння Державної служби зайнятості дала змогу дещо стабілізувати ситуацію. Уповільнення поширення кризових явищ в економіці, поява стабілізаційних ознак її розвитку, поживлення макроекономічної динаміки, наряду із прийняттям низки нормативно-законодавчих актів, спрямованих на мінімізацію впливу кризових явищ на сферу зайнятості, призвели до стабілізації ситуації на вітчизняному ринку праці. Насамперед, скоротилися обсяги реєстрації безробітних у центрах зайнятості у зв'язку з вивільненням працівників за ініціативою адміністрації, за власним бажанням, а також з числа осіб, не зайнятих з інших причин.

Однак ринку праці якнайшвидше потрібні позитивні сигнали, передовсім, зростання попиту на робочу силу. Для цього мають запрацювати не лише фактори макроекономічного зростання, а також сформуватися соціальний капітал у суспільстві. Українським феноменом на шляху подолання кризи має стати соціальний діалог як той ґрунт, де ростуть три дерева — соціальна відповідальність бізнесу, соціальна згуртованість людей праці та соціальна стабільність у державі.

Джерела

1. Доклад Генерального директора МОП Хуана Сомавія „Преодоление глобального кризиса в отношении рабочих мест. Восстановление экономики на основе мер по обеспечению достойного труда”, Женева, 2009 р.
2. Державний комітет статистики України, експрес-випуск №34 від 16.02.2009 р.
3. Державний комітет статистики України, експрес-випуск №235 від 13.11.2009 р.
4. Адміністративні дані державної служби зайнятості, 2008—2009 рр.
5. Алена Неспорова та Вільям Неро. Поширення гідної праці у країнах Східної Європи, Центральної Азії та Туреччині. Регіональне бюро МОП для країн Європи та Центральної Азії, Женева, 2009 р.
6. Інтернет-сторінка Євростату <http://eurostat.ec.europa.eu> (станом на 08.12.2009 р.)
7. З доповіді „Подолання глобальної кризи відносно робочих місць. Відновлення економіки на основі заходів по забезпеченню гідної праці” (червень 2009, МОП, Женева).

Анотація. У статті аналізується стан зареєстрованого ринку праці України в умовах кризи, досліджуються чинники впливу на динаміку безробіття на вітчизняному ринку праці, визначаються основні тенденції його розвитку в умовах поширення кризових явищ у сфері зайнятості, обґрунтовуються шляхи мінімізації впливу наслідків світової фінансової кризи на ринок праці України.

Аннотация. В статье анализируется состояние зарегистрированного рынка труда Украины в условиях кризиса, исследуются факторы влияния на динамику безработицы в рамках отечественного рынка труда, определяются тенденции его развития в условиях нарастания кризисных явлений в сфере занятости, обосновываются пути минимизации влияния мирового финансового кризиса на рынок труда Украины.

Summary. In the article the conditions of the labour market of Ukraine in crisis period are analyzed, the factors of influence on unemployment dynamics in the framework of national labour market are

investigated, the main tendencies of labour market development under conditions of crisis are defined, the significant legislative initiatives aimed on overcoming of the tension in the employment sphere are performed, the effective ways of the minimization of the considerable impact of the global financial crisis on the labour market are investigated. Influence of reduction in 2009 of quantity of employment population, and, foremost, the hired workers on the financial state of Fund of the compulsory state social unemployment insurance of Ukraine, and also its possibilities to finance the active programs of assistance of employment of population in pre crisis volumes is analyzed in the article. Attention on the exceptional role of services of employment in the period of crises is accented, as, in opinion of ILO risks of height of unemployment in the world will remain in 2010. In the article is drawn conclusion, that in the folded situation the job seekers must be adjusted, that any work, even in the mode of half-time, is the best mean for adaptation at the market of labor, than absence of work as such.

Ключові слова: *світова фінансова криза, ринок праці, соціальний захист, мінімізація негативних наслідків кризи.*

Ключевые слова: *мировой финансовый кризис, рынок труда, социальная защита, минимизация негативных последствий кризиса.*

Key words: *world financial crisis, labour market, social protection, minimization of negative consequences of crisis.*

Стаття надійшла до редакції журналу 04.01.2010 р.

УДК 311.1:311.2:331(477)

О.В. КУСТОВСЬКА,
*кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри статистики Тернопільського
національного економічного університету*

СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕГІОНАЛЬНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Ефективне функціонування та розвиток ринку праці в Україні вимагає адекватної організації оплати праці, що передбачає як забезпечення її відтворювальної функції, так і взаємозв'язок рівня заробітної плати найманих працівників з результативністю та продуктивністю їхньої праці, кваліфікацією, досвідом тощо.

Однією з актуальних проблем у сфері оплати праці є наявність необґрунтованої галузевої, регіональної та професійної (кваліфікаційної) диференціації заробітної плати найманих працівників. Об'єктивна диференціація рівня заробітної плати – важлива умова підвищення її мотиваційної функції. До основних чинників, що зумовлюють таку диференціацію, належать: кон'юнктура ринку праці; галузеві особливості змісту, організації та оплати праці; регіональні фактори; складність праці, її відповідальність; умови праці; цінність посади; рівень кваліфікації працівника, його особистісні характеристики; колективні та індивідуальні результати праці; результати фінансово-господарської діяльності суб'єктів; законодавчі норми у галузі оплати праці [1, с.17].

Оскільки одним із вагомих чинників функціонування і розвитку регіональних ринків праці в Україні є рівень оплати праці, особливої уваги, на нашу думку, заслуговує проблема оцінювання його регіональної диференціації, а також виявлення факторів, під впливом яких вона формується.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, пов'язаних з організацією оплати праці, її рівнем і динамікою, чинниками, що зумовлюють диференціацію, присвячено праці відомих українських учених, зокрема, В. Близнюка, В. Дієсперова, Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Данюка, А. Колода, Г. Кулікова, Е. Лібанової, В. Новікова, В. Онікієнка, С. Цимбалюка та ін. Ці проблеми вивчають також ряд провідних науковців з країн СНД: Л. Абалкін, А. Аганбегян, Н. Волков, М. Мейксін, М. Пошерстнік, А. Ощепков, Л. Степанова, Л. Фіськова, Т. Яковлева та ін. Зокрема, С. Цимбалюк [1] досліджує диференціацію оплати праці в Україні у контексті її видів, чинників і сучасного стану, В. Близнюк [3] акцентує увагу на гендерних відмінностях оплати праці, В. Дієсперов [4] вивчає диференціацію оплати праці залежно від її продуктивності та дохідності,

порівняльному аналізу оплати праці в Україні та країнах ЄС присвячено монографію колективу авторів (за редакцією А.М. Колота, Г.Т. Кулікова) [5]. Разом з тим, на нашу думку, потребують подальшого дослідження проблеми оцінювання та статистичного аналізу диференціації заробітної плати в Україні, зумовленої впливом низки чинників, які діють на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Метою дослідження є оцінювання і статистичний аналіз регіональної диференціації оплати праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Загалом у наукових дослідженнях під диференціацією розуміють розподіл цілого на окремі якісно відмінні частини [2, с.167], а під диференціацією заробітної плати — відмінності у рівнях заробітної плати працівників залежно від різних чинників [1, с.16]. Виходячи з вищенаведеного визначення, для оцінювання такої диференціації необхідно використовувати абсолютні або відносні величини, які характеризують різницю (відмінність) рівня заробітної плати різних соціальних, економічних і демографічних груп зайнятого населення. На мікрорівні диференціація оплати праці проявляється у розшаруванні (розподілі) найманих штатних працівників за рівнем їхньої заробітної плати.

Під рівнем диференціації ми розуміємо кількісні оцінки, що характеризують співвідношення рівня оплати праці (заробітної плати) окремих груп працівників, а під ступенем диференціації — якісні характеристики таких відмінностей.

При вивченні диференціації оплати праці виокремлюють різні її види, зокрема галузеву, регіональну, професійну (кваліфікаційну, посадову) [1, с.17], гендерну [3, с.18]. Галузева диференціація означає відмінність рівнів заробітної плати працівників за видами економічної та промислової діяльності. Регіональна диференціація виявляється у варіації рівнів заробітної плати працівників різних регіонів, що формується під впливом багатьох чинників, зокрема галузевої структури регіональної економіки. Професійна диференціація характеризується відмінностями у рівнях заробітної плати працівників залежно від професійних груп, посад, рівнів кваліфікації тощо. Гендерна диференціація оплати праці — відмінність заробітної плати чоловіків і жінок, яка зумовлюється різним розміром нагромадженого людського капіталу (загального і специфічного), концентрацією зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, на різних посадах і професіях, наявністю дискримінації жінок на ринку праці [3, с.19].

Інформаційною базою оцінювання і статистичного аналізу диференціації оплати праці є результати групування найманих працівників за суттєвими ознаками, при цьому кожна група характеризується абсолютними і середніми показниками (середньооблікова кількість штатних працівників, кількість відпрацьованих людино-годин, річний фонд оплати праці штатних працівників, середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника, середня заробітна плата за одну оплачену або відпрацьовану годину).

Залежно від групувальної ознаки, за якою утворено групи найманих працівників, пропонуємо виокремлювати такі види диференціації оплати праці:

- регіональна;
- економічна:
 - за видами економічної діяльності;
 - за видами промислової діяльності;
 - за формами власності;
 - за організаційно-правовими формами господарювання;
 - за джерелами фінансування;

- за сферами державного управління;
- демографічна:
 - за статтю;
 - за віком;
 - за типом поселення;
- професійна (кваліфікаційна, посадова).

Для оцінювання диференціації оплати праці доцільно також використовувати комбінаційні групування за двома і більше ознаками, наприклад, за регіонами і видами економічної діяльності, за видами економічної діяльності та статтю тощо.

Для статистичного аналізу диференціації оплати праці використовують систему показників, до якої належать:

- середні показники (середньооблікова кількість штатних працівників, середня місячна заробітна плата одного штатного працівника, середня оплата праці однієї відпрацьованої або оплаченої години тощо);
- відносні показники (питома вага за середньообліковою кількістю штатних працівників, за фондом оплати праці, відношення максимального рівня заробітної плати до мінімального, коефіцієнти порівняння тощо);
- показники варіації та розподілу (розмах варіації, дисперсія, середнє квадратичне відхилення, коефіцієнт осциляції, квадратичний коефіцієнт варіації, квартилі, квартильні коефіцієнти варіації та диференціації, коефіцієнти локалізації та концентрації, коефіцієнти структурних зрушень тощо);
- показники щільності взаємозв'язку (лінійний коефіцієнт кореляції, коефіцієнт детермінації та ін.);
- показники інтенсивності динаміки (базисні та середньорічні темпи зростання і приросту).

Для оцінювання й аналізу регіональної диференціації оплати праці у динаміці використаємо дискретні ряди розподілу, що містять середньомісячну заробітну плату та середньооблікову кількість штатних працівників у кожному регіоні в 2000 р., 2005 р. і 2009 р. Для оцінювання рівня диференціації у кожному році визначимо розмах варіації середньомісячної заробітної плати, середнє квадратичне відхилення, перший та третій квартилі, коефіцієнт осциляції, квадратичний коефіцієнт варіації, квартильні коефіцієнти варіації та диференціації. Останні обчислимо за формулами:

– квартильний коефіцієнт варіації:

$$K_v = \frac{Q_3 - Q_1}{2Me}, \quad (1)$$

де Q_1 , Q_3 – перший і третій квартилі; Me – медіана;

– квартильний коефіцієнт диференціації:

$$K_d = \frac{Q_3 - Q_1}{Q_3 + Q_1}. \quad (2)$$

Результати розрахунків вищенаведених показників (табл. 1) свідчать про значне зростання усіх показників рівня оплати праці, при цьому найвищими темпами збільшувалися мінімальні регіональні значення. Впродовж досліджуваного періоду можна констатувати наявність досить сильної регіональної диференціації середньомісячної заробітної плати, проте зменшення значень коефіцієнтів свідчить про зменшення її інтенсивності.

Таблиця 1

Статистичні оцінки рівня регіональної диференціації оплати праці в Україні¹

	Позна- чення	2000	2005	2009	2009 р. у порівнянні з 2000 р.
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.					
у середньому по Україні	\bar{X}	230	806	1906	8,3
максимальна	X_{max}	405	1314	3161	7,8
мінімальна	X_{min}	135	553	1412	10,5
медіана	Me	194	713	1627	8,4
перший кuartиль	Q_1	171	623	1522	8,9
третій кuartиль	Q_3	234	786	1825	7,8
Розмах варіації, грн.	R	270	761	1749	6,5
Коефіцієнт осциляції, %	V_R	117,4	94,4	91,8	0,782
Квадратичний коефіцієнт варіації, %	V_Q	28,0	24,1	24,7	0,882
Кuartильний коефіцієнт варіації	K_b	0,162	0,114	0,093	0,574
Кuartильний коефіцієнт диференціації	K_g	0,156	0,116	0,091	0,583

¹ Розраховано автором за даними сайту Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua

Отже, у 2009 р. максимальний абсолютний розмір диференціації середньомісячної заробітної плати у регіонах становив 1749 грн., або 91,8% порівняно з середнім значенням цього показника в Україні, у 25% регіонів середньомісячна заробітна плата не перевищувала 1522 грн., у 75% — 1835 грн. Значення квадратичного коефіцієнта варіації свідчать про наявність досить сильної регіональної диференціації оплати праці, проте динаміка всіх наведених у табл. 1 коефіцієнтів дає підстави стверджувати, що розміри та інтенсивність цієї диференціації скорочуються. Таким чином, проведені розрахунки підтверджують висновки науковців про те, що подолати міжрегіональні розбіжності у рівнях заробітної плати не вдається, проте характерною є стійка тенденція зниження диференціації середньої заробітної плати у регіонах [5, с.48].

Результати ранжування за рівнем середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника (табл. 2) дають можливість виокремити регіони, що постійно мають найнижчі рейтинги (Тернопільська, Волинська, Вінницька, Житомирська області). Водночас є група регіонів, які стабільно мають високі рейтинги (м. Київ, м. Севастополь, Донецька, Дніпропетровська, Київська області) або займають середні позиції (Автономна Республіка Крим, Івано-Франківська, Львівська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська, Черкаська області). Є і регіони, які характеризуються досить помітним зростанням рейтингу (Закарпатська, Кіровоградська, Хмельницька і Чернівецька області) або його падінням (Херсонська і Чернігівська області).

Існує обернена залежність між рейтингом регіону за рівнем оплати праці та інтенсивністю зростання останнього: чим вищий рейтинг, тим нижчий середньорічний темп приросту середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника (рис. 1). Одержане рівняння регресії свідчить про те, що падіння рейтингу на одиницю супроводжується зростанням середньорічного темпу приросту на 0,15 п.п., а між цими показниками

є тісний прямий зв'язок (лінійний коефіцієнт кореляції дорівнює 0,776, а коефіцієнт детермінації – 0,6029).

Таблиця 2

Ранжування регіонів України за рівнем оплати праці¹

	Рейтинг регіону			Середньорічний темп приросту рівня оплати праці у 2000–2009 рр., %
	2000	2005	2009	
Автономна Республіка Крим	11	12	12	25,3
Вінницька	23	24	22	28,4
Волинська	26	25	26	28,4
Дніпропетровська	4	3	4	24,5
Донецька	2	2	2	24,6
Житомирська	22	22	23	27,8
Закарпатська	20	16	17	27,8
Запорізька	3	4	7	22,9
Івано-Франківська	15	13	14	27,1
Київська	6	5	3	26,4
Кіровоградська	21	20	18	27,7
Луганська	8	6	6	26,1
Львівська	13	14	13	26,9
Миколаївська	10	11	8	25,9
Одеська	7	8	10	25,2
Полтавська	12	10	11	25,8
Рівненська	18	15	15	28,2
Сумська	14	17	16	26,4
Тернопільська	27	27	27	29,8
Харківська	9	9	9	25,7
Херсонська	18	19	24	27,0
Хмельницька	25	26	21	28,8
Черкаська	17	18	19	27,3
Чернівецька	24	21	20	28,7
Чернігівська	16	22	25	26,5
м. Київ	1	1	1	25,6
м. Севастополь	5	7	5	25,1
Україна	x	x	x	26,5

¹Розраховано автором за даними сайту Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua

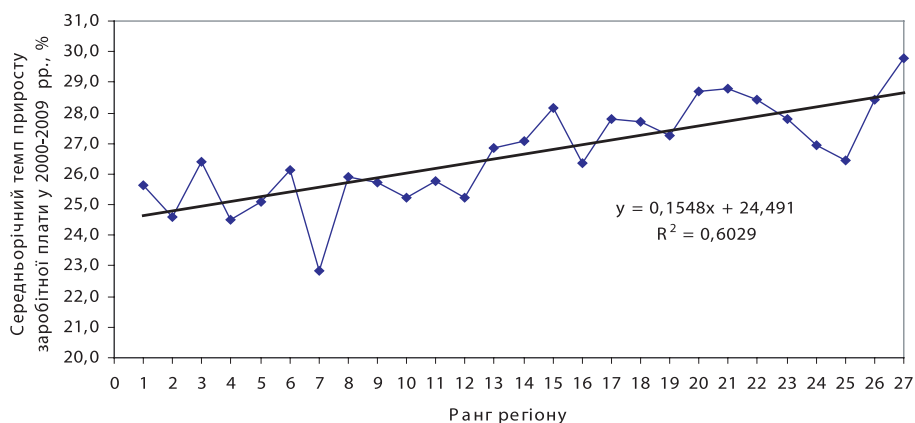


Рис. 1. Взаємозв'язок рейтингу регіону за рівнем оплати праці та середньорічними темпами її зростання у 2009 р.

Для аналізу регіональної диференціації рівня оплати праці виконаємо групування регіонів (за винятком м. Києва, оскільки у столиці нашої держави рівень оплати праці є аномально високим порівняно з іншими регіонами) у 2000 р. і 2009 р. за середньомісячною заробітною платою з утворенням трьох груп з рівними інтервалами (табл. 3, 4).

Таблиця 3

Групування регіонів України за рівнем середньомісячної заробітної плати у 2000 році¹

Регіон	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	Питома вага за середньо-обліковою кількістю штатних працівників, %	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	Питома вага за фондом оплати праці, %
Регіони з низьким рівнем оплати праці (135–187 грн.)				
Тернопільська	135	2,24	41310	1,47
Волинська	150	2,08	42600	1,52
Хмельницька	156	3,12	66612	2,38
Чернівецька	157	1,45	31086	1,11
Вінницька	159	3,88	84429	3,01
Житомирська	164	2,92	65600	2,34
Кіровоградська	170	2,32	53890	1,92
Закарпатська	172	1,88	44204	1,58
Рівненська	173	2,25	53284	1,90
Херсонська	173	2,41	56917	2,03
Черкаська	175	3,10	74200	2,65
Чернігівська	177	2,62	63366	2,26
По першій групі	164	30,26	677498	24,17

Продовження таблиці 3

Регіон	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	Питома вага за середньообліковою кількістю штатних працівників, %	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	Питома вага за фондом оплати праці, %
Регіони з середнім рівнем оплати праці (188–240 грн.)				
Івано-Франківська	188	2,32	59784	2,13
Сумська	194	2,93	77794	2,78
Львівська	196	5,05	135436	4,83
Полтавська	220	3,75	112860	4,03
Автономна Республіка Крим	225	3,72	114525	4,09
Миколаївська	227	2,62	81493	2,91
Харківська	230	6,03	189750	6,77
Луганська	232	5,21	165184	5,89
Одеська	236	4,61	148916	5,31
По другій групі	219	36,26	1085742	38,73
Регіони з високим рівнем оплати праці (241–292 грн.)				
Київська	241	3,43	113029	4,03
м. Севастополь	251	0,61	21084	0,75
Дніпропетровська	273	8,12	303303	10,82
Запорізька	289	4,35	171955	6,13
Донецька	292	10,78	430700	15,36
По третій групі	279	27,30	1040071	37,10

¹Розраховано автором за даними сайту Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua

Таблиця 4

Групування регіонів України за рівнем середньомісячної заробітної плати у 2009 році¹

Регіон	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	Питома вага за середньообліковою кількістю штатних працівників, % (d)	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	Питома вага за фондом оплати праці, % (D)
Регіони з низьким рівнем оплати праці (1412–1647 грн.)				
Тернопільська	1412	1,78	260232	1,59
Волинська	1427	1,93	285115	1,74
Чернігівська	1465	2,24	340906	2,08
Херсонська	1482	1,94	298475	1,82

Продовження таблиці 4

Регіон	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	Питома вага за середньообліковою кількістю штатних працівників, % (d)	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	Питома вага за фондом оплати праці, % (D)
Житомирська	1493	2,44	377281	2,30
Вінницька	1511	3,09	483822	2,96
Хмельницька	1521	2,35	370668	2,26
Чернівецька	1523	1,35	213525	1,30
Черкаська	1532	2,60	413793	2,53
Кіровоградська	1537	1,96	313241	1,91
Закарпатська	1562	1,93	312712	1,91
Сумська	1593	2,51	414499	2,53
Рівненська	1614	2,07	345880	2,11
Івано-Франківська	1627	2,19	370143	2,26
По першій групі	1523	30,37	4800290	29,32
Регіони з середнім рівнем оплати праці (1648–1881 грн.)				
Львівська	1667	5,26	909682	5,56
Автономна Республіка Крим	1707	3,68	651221	3,98
Полтавська	1733	3,55	639130	3,90
Одеська	1787	4,81	891356	5,44
Харківська	1804	6,15	1150772	7,03
Миколаївська	1806	2,34	438316	2,68
Запорізька	1843	4,37	835801	5,11
Луганська	1873	5,17	1005239	6,14
По другій групі	1779	35,33	6521516	39,84
Регіони з високим рівнем оплати праці (1882–2116 грн.)				
м. Севастополь	1882	0,71	137951	0,84
Дніпропетровська	1963	8,73	1778085	10,86
Київська	1987	3,46	713134	4,36
Донецька	2116	11,02	2419434	14,78
По третій групі	2035	23,92	5048605	30,84

¹ Розраховано автором за даними сайту Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua

Для оцінювання регіональної диференціації оплати праці по кожній групі визначено питому вагу за середньообліковою кількістю штатних працівників та фондом оплати праці, а також середній рівень оплати праці, розрахований за формулою:

$$\bar{f}_j = \frac{\sum f_i K_i}{\sum K_i}, \quad (3)$$

де f_i – середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в i -му регіоні, грн.;

K_i – середньооблікова кількість штатних працівників у i -му регіоні.

Порівняння результатів групування свідчить про те, що впродовж 2000–2009 рр. істотних змін у розподілі регіонів за рівнем оплати праці не відбулося, проте до першої групи перемістилися Сумська та Івано-Франківська області, а до другої – Запорізька область. Питома вага першої і другої груп за середньообліковою кількістю штатних працівників практично не змінилася, а третьої – дещо зменшилася, однак відбулися певні структурні зрушення за фондом оплати праці – питома вага першої групи зросла, а третьої – помітно зменшилася. Коефіцієнт подібності структур, розрахований на основі питомої ваги кожної групи за середньообліковою кількістю штатних працівників і фондом оплати праці у 2000 р. і 2009 р., становить відповідно -1,21 та -5,26, що підтверджує вищенаведені висновки.

Слід зазначити, що співвідношення між середніми рівнями оплати праці у групах істотно зменшилося (1:1,17:1,34 у 2009 р. проти 1:1,34:1,70 у 2000 р.), що також є свідченням скорочення регіональної диференціації заробітної плати в Україні. Перевірка нульової гіпотези щодо різниці середньої заробітної плати по групах регіонів у 2000 р. і 2009 р. за допомогою Z-тесту підтвердила її істотність, оскільки розраховані значення суттєво перевищують критичне одностороннє значення (значення Z при порівнянні другої та першої груп становило у 2000 р. 8,2, у 2009 р. – 8,9, при порівнянні третьої і другої груп – відповідно 5,6 і 4,6, Z-критичне одностороннє дорівнює 1,64 при рівні значимості 0,05).

Для оцінювання внутрішньогрупової варіації та нерівномірності розподілу регіонів за рівнем оплати праці, на нашу думку, доцільно використовувати квадратичний коефіцієнт варіації, коефіцієнти локалізації та концентрації (табл. 5). Коефіцієнти локалізації (K_L) та концентрації (K_k) обчислимо за формулами:

$$K_L = \frac{D_j}{d_j}; \quad K_k = \frac{1}{2} \sum |D_j - d_j|, \quad (4)$$

де D_j , d_j – відповідно питома вага j -тої групи регіонів за фондом оплати праці та середньообліковою кількістю штатних працівників.

Результати розрахунків показують, що створені групи регіонів є однорідними, при цьому внутрішньогрупова варіація оплати праці у 2009 р. помітно менша, ніж у 2000 р., про що свідчать значення квадратичного коефіцієнта варіації, рівень локалізації є найвищим у третій групі, проте у перших двох групах його значення зростали, рівень концентрації суттєво не змінився і є невисоким.

Таблиця 5

Показники внутрішньогрупової варіації та регіональної диференціації оплати праці

	2000			2009		
	Групи регіонів			Групи регіонів		
	1	2	3	1	2	3
Кількість регіонів	12	9	5	14	8	4
Квадратичний коефіцієнт варіації, %	7,1	7,6	6,1	4,0	3,8	3,8
Коефіцієнт локалізації	0,799	1,068	1,359	0,965	1,127	1,289
$ D - d $, п.п.	6,1	2,5	9,8	1,1	4,5	6,9
Коефіцієнт концентрації, %	9,2	6,3				

Висновки. Для оцінювання і статистичного аналізу регіональної диференціації оплати праці доцільно використовувати систему абсолютних, середніх і відносних показників, за допомогою яких вивчається рівень цієї диференціації, інтенсивність, закономірності зміни у часі тощо. Динаміка статистичних оцінок рівня регіональної диференціації оплати праці, розрахованих за даними Держкомстату України, свідчить про тенденцію до її скорочення, а результати ранжування регіонів за середньомісячною заробітною платою виявляють обернену залежність між рейтингом регіону і темпами її зростання. Досить стійкими за своїм складом є групи регіонів з низьким, середнім і високим рівнем оплати праці, а істотність відмінностей середньомісячної заробітної плати по групах підтверджується статистичними критеріями. Розраховані коефіцієнти варіації, концентрації та локалізації свідчать про зменшення як рівня диференціації оплати праці у кожній групі, так і рівня концентрації фонду оплати праці. Запропоновані методичні підходи та система показників можуть бути використані для оцінювання економічної, демографічної та професійної диференціації оплати праці в Україні.

Дослідження диференціації оплати праці в Україні має спрямовуватися на оцінювання відмінностей у рівнях заробітної плати різних груп найманих працівників. При цьому доцільно виокремлювати не тільки регіональну, а й економічну, демографічну і професійну диференціацію оплати праці. Для оцінювання такої диференціації необхідно використовувати відповідну систему статистичних показників, за допомогою яких здійснюють порівняння у часі та просторі.

Джерела

1. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 4. — С. 16–22.
2. Кураков Л.П., Кураков В.Л. Большой толковый словарь экономических и юридических терминов. — М.: Вуз и школа, 2001. — 720 с.
3. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 6. — С. 18–25.
4. Дієсперов В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та доходності / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 7. — С. 32–37.
5. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.]; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. — К.: КНЕУ, 2008. — 274 с.

Анотація. У статті викладено методологічні та методичні питання статистичного оцінювання і аналізу регіональної диференціації рівня оплати праці в Україні, наведено статистичні оцінки, які характеризують регіональну диференціацію середньомісячної заробітної плати у динаміці.

Аннотация. В статье изложены методологические и методические вопросы статистической оценки и анализа региональной дифференциации уровня оплаты труда в Украине, представлены статистические оценки, которые характеризуют региональную дифференциацию среднемесячной заработной платы в динамике.

Summary. In the article the methodological and methodical questions of statistical evaluation and analysis of regional differentiation of level of payment of labor are expounded in Ukraine. It is suggested to estimate regional, economic, demographic and professional differentiation of salary. For the evaluation of regional differentiation of payment of labor such statistical indexes are utilized: range, first and third quartiles; quartile range, coefficient of oscillation; coefficient of variation; quartile coefficient of variation. The value of these indexes is expected for the regions of Ukraine in 2000, 2005 and 2009 years. The results of calculations testify to the presence of noticeable regional differentiation of payment of labor, however much its intensity diminishes in course of time. Grouping of regions of Ukraine is carried out after the level of monthly salary, and also certainly rating of every region after this index. Statistical estimations which characterize regional differentiation of average monthly salary in a dynamics are resulted in this article. Found out a tendency to diminishing of level of regional differentiation of salary, and also reverse dependence between rating of region and rates of its growth.

Ключові слова: диференціація оплати праці, заробітна плата, коефіцієнти локалізації та концентрації, регіональна варіація заробітної плати, оцінка регіональної диференціації заробітної плати.

Ключевые слова: дифференциация оплаты труда, заработная плата, коэффициенты локализации и концентрации, региональная вариация заработной платы, оценка региональной дифференциации заработной платы.

Key words: differentiation of payment of labors, salary, coefficients of localization and concentration, regional variation of salary, estimation of regional differentiation of salary.

Стаття надійшла до редакції журналу 12.05.2010 р.

УДК 331.5:332 (477)

Г.Ю. ШВИДКА,
*Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. В.М. Птухи НАН України*

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Перехід України до ринкових економічних відносин потребує формування ринку праці як основоположного елемента ринкового механізму, що має забезпечувати ефективну взаємодію між попитом та пропозицією робочої сили. Ринок праці також має сприяти відтворенню робочої сили, яка відповідає вимогам сучасного виробництва, забезпечувати раціональну структуру зайнятості, активізувати мобільність робочої сили тощо.

У регіональному аспекті основна функція ринку праці полягає в перерозподілі робочої сили між регіонами, видами економічної діяльності і сферами виробництва та забезпеченні роботою економічно активного населення регіону. Нерівномірність розвитку регіональних ринків праці значною мірою залежить від розміщення продуктивних сил, зумовленого наявними природними ресурсами, історичним розвитком та місцевими традиціями, і відображає економічну спеціалізацію регіонів країни [1].

Диференціація регіональних ринків праці викликана нерівномірністю соціально-економічного розвитку регіонів, зокрема обсягами наявного ресурсного потенціалу й ефективністю його використання, що зумовлює різні можливості щодо врегулювання попиту і пропозиції робочої сили та регіональні диспропорції за показниками безробіття. Відтак, динамічний розвиток економіки країни не супроводжується структурними змінами в регіонах, а має екстенсивний характер, коли зростають традиційні потужні промислові центри та залишаються у стані стагнації регіони з більш низьким рівнем промислового потенціалу [2].

Наукові засади розробки стратегії розвитку ринку праці в Україні обґрунтовуються в роботах О.М. Алімова, М.І. Долішнього, С.І. Пирожкова, С.І. Бандура, О.А. Грішнової, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, О.В. Макарової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, Л.Г. Ткаченко, О.М. Палій та багатьох інших вітчизняних науковців. Однак проблема розвитку ринку праці залишається актуальною.

Метою статті є оцінка впливу фінансово-економічної кризи на стан регіональних ринків праці та територіальні особливості економічної активності, зайнятості та безробіття.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці як одна зі складових ринкової системи, що відображає наявні проблеми вітчизняної економіки, зазнав істотного впливу глобальної фінансово-економічної кризи. В Україні її глибина була зумовлена не лише зовнішніми чинниками, а й низкою внутрішніх економічних і політичних чинників, у тому числі незадовільним рівнем використання трудового потенціалу суспільства й регіонів, що вимагає серйозних змін у підходах до регулювання регіональних ринків праці.

Чисельність *економічно активного населення* віком 15–70 років в Україні у 2009 р., порівняно з 2008 р., зменшилась на 1,1% і становила 22,2 млн. осіб, з яких 20,2 млн., або 91,2% були зайняті економічною діяльністю, решта 2,0 млн. осіб – безробітні. Втім рівень економічної активності населення віком 15–70 років не змінився та становив 63,3%.

Кількість економічно активного населення працездатного віку у 2009 р., порівняно з 2008 р., зменшилась на 1,7% та становила 20,3 млн. осіб, або 91,7% від зазначеної категорії населення віком 15–70 років. Рівень участі в робочій силі населення працездатного віку знизився з 72,3% до 71,6%. При цьому скорочення рівня економічної активності спостерігалось у жителів міських поселень, тоді як у сільській місцевості цей показник зріс (табл.1) [3].

Регіональна диференціація рівня економічної активності обумовлюється особливостями ставево-вікової структури населення, загальною ситуацією на ринках праці, традиційно-культурною специфікою регіонів, а у 2009 р. – також впливом фінансово-економічної кризи. Найвищі рівні економічної активності у 2009 році спостерігалися у м. Києві – 67,5%, у Чернігівській – 65,6%, Житомирській – 65,3%; найнижчі – у Івано-Франківській області – 57,0%, Тернопільській – 59,6% та Одеській – 61,0%.

Зайнятість населення в Україні останніми роками зазнає значних змін. Хоча загальний її рівень залишається високим, відбулися істотні структурні зрушення зайнятості, а саме:

- сформувався більш гнучкий ринок праці;
- протягом тривалого періоду спостерігається скорочення масштабів зайнятості у легальній сфері економіки, а попит на робочу силу в цій сфері не збільшився;
- значного поширення набула неформальна зайнятість, оскільки вона є найбільш доступною і не ставить високих професійно-кваліфікаційних вимог до працівників;
- формуються значні контингенти трудових мігрантів, які здійснюють виїзди на більш тривалий термін на роботу в іншу місцевість або за кордон.

Протягом 2008–2009 рр. сталося безпрецедентне скорочення виробництва промислової продукції, різке падіння обсягів будівництва і послуг, що привело до зниження рівня зайнятості на підприємствах, наростання обсягів неповної зайнятості та заборгованості з виплати заробітної плати. Зокрема, у грудні 2009 року найбільш високими залишалися обсяги заборгованості з виплати заробітної плати у Донецькій (266,2 млн. грн.) і Луганській областях (132,4 млн. грн.), та у м. Києві (140,4 млн. грн.) [4].

Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років у 2009 р., порівняно з 2008 р., зменшилась на 780,8 тис. осіб, або на 3,7% та становила 20,2 млн. осіб., з яких особи працездатного віку склали 18,4 млн., або 91,0%. Зайнятість зменшилась у промисловості (на 29,4%), будівництві (на 16,4%), сільському господарстві (на 16,3%). Водночас збільшення обсягів зайнятості було зафіксоване у діяльності транспорту та зв'язку, охороні здоров'я, операціях з нерухомим майном, діяльності домашніх господарств та деяких інших видах економічної діяльності.

Таблиця 1

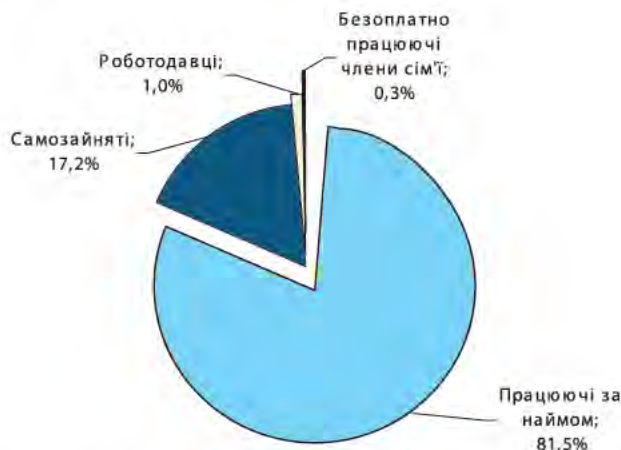
**Рівні економічної активності, зайнятості і безробіття населення віком 15–70 років
за регіонами України 2008–2009 рр., %**

	Рівень економічної активності		Рівень зайнятості		Рівень безробіття (за методологією МОП)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Україна	63,3	63,3	59,3	57,7	6,4	8,8
АР Крим	63,2	64,4	60,2	60,0	4,7	6,8
Вінницька	62,7	63,6	58,7	56,9	6,4	10,6
Волинська	64,1	63,4	58,8	57,4	8,3	9,4
Дніпропетровська	63,0	64,2	59,9	59,3	5,1	7,8
Донецька	64,4	63,2	60,7	57,3	5,7	9,4
Житомирська	64,5	65,3	58,9	58,3	8,7	10,7
Закарпатська	64,0	63,2	59,9	56,9	6,4	9,9
Запорізька	63,3	63,8	59,5	58,6	6,0	8,1
Івано-Франківська	58,0	57,0	53,4	51,9	7,9	9,0
Київська	63,8	62,8	60,1	57,7	5,8	8,1
Кіровоградська	63,6	62,4	58,5	56,2	8,0	9,9
Луганська	62,1	61,5	58,0	56,7	6,6	7,7
Львівська	62,2	62,5	57,5	57,2	7,6	8,5
Миколаївська	64,3	64,2	58,9	58,2	8,3	9,3
Одеська	60,6	61,0	57,9	56,9	4,5	6,8
Полтавська	63,7	63,2	59,6	56,7	6,5	10,2
Рівненська	63,0	63,5	57,4	55,5	8,8	12,7
Сумська	64,2	62,5	59,4	55,5	7,4	11,1
Тернопільська	58,2	59,6	53,1	52,9	8,8	11,3
Харківська	63,2	63,3	59,8	58,5	5,3	7,7
Херсонська	64,9	64,0	59,5	57,9	8,3	9,5
Хмельницька	64,6	64,6	59,4	58,5	8,0	9,5
Черкаська	63,9	64,3	58,6	57,3	8,2	10,8
Чернівецька	62,4	62,3	57,2	56,5	8,4	9,4
Чернігівська	64,8	65,6	59,8	58,3	7,6	11,1
м. Київ	66,9	67,5	64,6	63,1	3,1	6,5
м. Севастополь	65,2	65,4	62,8	61,1	3,7	6,7

Джерело: за даними офіційного сайту Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua

Рівень зайнятості населення віком 15–70 років знизився з 59,3% до 57,7%, при цьому рівень зайнятості зменшився лише у міського населення (з 58,2% до 55,8%), тоді як у мешканців сільської місцевості він зріс з 61,8% до 62,2%.

За статусом переважну частину всіх зайнятих становлять працюючі за наймом – 81,5%, самозайняті – 17,2%, незначну кількість складають роботодавці – 1,0% та безоплатно працюючі члени сім'ї – 0,3% (рис 1) [5,6].



Джерело: Держкомстат України

Рис. 1. Зайняте населення у віці 15–70 років за статусом зайнятості у 2009 р.
(% до всього зайнятого населення)

Зниження рівнів зайнятості населення у 2009 р. спостерігалось у всіх регіонах країни, особливо істотно у Сумській (на 3,9 в.п.), Донецькій (на 3,4 в.п.), Закарпатській (на 3,0 в.п.) областях.

Найвищі рівні зайнятості були у м. Києві – 63,1%, у м. Севастополі – 61,1, у Дніпропетровській області – 59,3, у Київській – 60,1, у Харківській – 58,5%. Зосередженість зайнятого населення у цих регіонах пояснюється значною концентрацією промислового виробництва та достатньою розвиненістю інфраструктури. Найнижчі – у Івано-Франківській – 51,9%, у Тернопільській області – 52,9%. Проблеми ринку праці західних областей України полягають у традиційно менш розвиненому промисловому виробництві порівняно зі східними регіонами, що завжди недостатньо забезпечувало реалізацію економічної активності населення і відповідно формувало контингенти трудових мігрантів.

Розвиток національного ринку праці неминуче супроводжується зростанням *безробіття*, що, з одного боку, природно обумовлюється становленням ринкових відносин, реструктуризацією виробництва, а з другого – поглибленням кризових явищ в економіці, скороченням виробництва майже в усіх сферах економіки, що призвело до збільшення масштабів безробіття.

Чисельність безробітних у віці 15–70 років в Україні у 2009 р., порівняно з попереднім роком, зросла на 533,7 тис. осіб, або на 37,5%, сягнувши 2,0 млн. осіб, хоча з 2000 р. по 2008 р. (період економічного зростання) вона постійно зменшувалась. Серед безробітних 74,4% складали мешканці міської місцевості (1,5 млн. осіб), решту – сільські жителі (502,0 тис. осіб). Зростання безробіття спостерігалось як серед міського (з 6,7 до 9,6%),

так і серед сільського населення (з 5,7 до 7,2%). Рівень безробіття населення віком 15–70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), зріс на 2,4% та становив 8,8% економічно активного населення зазначеного віку.

Серед чоловіків рівень безробіття зріс на 3,7% та склав 10,3%, серед жінок цей показник зріс на 1,2% і становив 7,3%. Таке значне зростання безробіття серед чоловіків є наслідком фінансово-економічної кризи у базових галузях економіки, де зайняті переважно чоловіки – будівництві, хімічній, металургійній промисловості та машинобудуванні.

Впродовж 2009 року відбулися істотні структурні зміни в причинах безробіття. Так, питома вага вивільнених з економічних причин збільшилась на 17,4% і становила 45,5% від загальної кількості безробітних. При цьому частка звільнених за власним бажанням зменшилась на 11,6% (27,0%), непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів – на 4,2% (14,1%), звільнених у зв'язку з закінченням строку контракту – на 1,9% (9,0%).

Показник середньої тривалості безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією МОП) впродовж 2009 року не змінився та залишився на рівні 6 місяців. Питома вага осіб, термін пошуку роботи яких був до 3 місяців, зменшилась, водночас спостерігалось істотне зростання частки безробітних, які шукали роботу від 3 до 9 місяців. Частка довготривалого безробіття скоротилася з 20,6% до 14,0%, але це пов'язано з переходом до економічної неактивності.

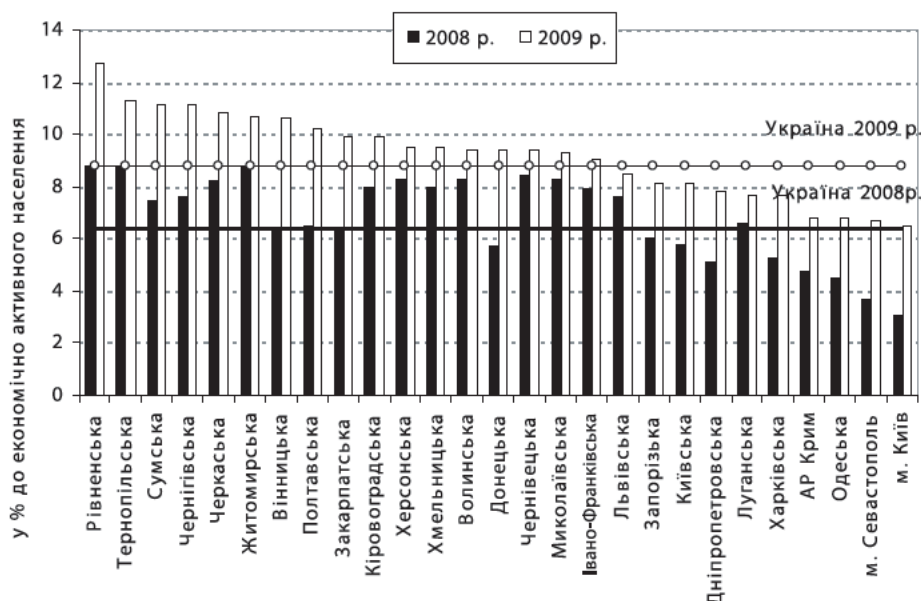
Ситуація на регіональних ринках праці характеризується нерівномірністю розподілу безробіття. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед населення віком 15–70 років підвищився у всіх регіонах України. Найбільше цей показник зріс у Вінницькій (на 4,2%), Рівненській (на 3,9%), Донецькій, Сумській та Полтавській (на 3,7% у кожній) областях. Найвищі рівні безробіття населення віком 15–70 років спостерігалися у Рівненській – 12,7%, Тернопільській – 11,3%, Сумській та Чернігівській областях – 11,1%; найнижчі – у м. Києві – 6,5%, у м. Севастополі – 6,7, в Одеській області та в АР Крим – 6,8% (рис.2).

Контингент зареєстрованих безробітних у регіонах в основному формується за рахунок вивільнених з промислових підприємств. Він більш ніж на 50% сформований з кваліфікованих робітників з інструментом, операторів та складальників устаткування і машин, а також робітників різного профілю.

Рівень зареєстрованого безробіття в середньому за 2009 р. склав 3,4% від економічно активного населення працездатного віку. Зазначений показник був вищим серед жінок (4,0%), порівняно з чоловіками (2,9%), та у населення сільської місцевості (4,7%), порівняно з міськими жителями (2,9%). Слід зазначити, що на кінець 2009 р. рівень зареєстрованого безробіття становив 2,6% економічно активного населення працездатного віку.

Найбільше напруження на регіональних ринках праці спостерігається у західній та центральній частинах країни. Так, найвище навантаження в середньому на одне вакантне робоче місце у 2009 році залишалося у Черкаській (90,9 особи), Івано-Франківській (81,0), Хмельницькій (60,9), Вінницькій (47,7 особи). Найменша диспропорція між попитом і пропозицією робочої сили зафіксована в містах Києві (0,2) та Севастополі (1,5).

За даними Держкомстату, у 2009р. чисельність *економічно неактивного* населення віком 15–70 років в Україні становила 12,8 млн. осіб, що майже на 200 тис. осіб менше порівняно з 2008 р. З них кожен другий був пенсіонером, кожен четвертий – учнем або студентом, кожен шостий – зайнятий у домогосподарстві. Внаслідок фінансово-економічної кризи збільшилась питома вага осіб, зневірених у пошуках роботи, тих, які не знали де і як шукати роботу, або вважали, що немає підходящої роботи до 2,6% (проти 1,9% у 2008 році).



Джерело: Держкомстат України

Рис. 2. Рівень безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією МОП) у середньому за 2008–2009 рр. за регіонами (у % до економічно активного населення)

Значною проблемою на шляху досягнення продуктивної зайнятості є **вимушена неповна зайнятість** (часткове безробіття), обсяги якої у зв'язку з фінансово-економічною кризою різко зросли. Протягом 2009р. у адміністративних відпустках з ініціативи адміністрацій перебувало 275,9 тис. працівників, що на 96,4 тис. осіб більше, ніж у 2008 році (або у 1,5 разу). Чисельність осіб, переведених у режим неповного робочого часу, зросла з 1205,8 тис. осіб у 2008 році до 2063,3 тис. осіб у 2009 році (або в 1,7 разу).

У вимушених адміністративних відпустках протягом 2009р. перебувало 2,6% та у режимі неповного робочого часу — 19,4% середньооблікової чисельності штатних працівників (у 2008 році зазначені показники становили, відповідно, 1,6% та 10,6%). Найбільшою питома вага працівників, що перебували в адміністративних відпустках, була у Волинській, Хмельницькій та Кіровоградській областях (2,9% — 3,6% середньооблікової чисельності штатних працівників), а найменшою — в Луганській, Сумській та Полтавській областях (менше 1% середньооблікової чисельності штатних працівників).

У Запорізькій області кожного п'ятого працівника було переведено на режим неповного робочого часу (21,4% середньооблікової чисельності штатних працівників), а у містах Севастополі та Києві, Рівненській області їх питома вага становила 5,2% — 6,0% середньооблікової чисельності штатних працівників.

Практика переведення працівників в умови вимушеної неповної зайнятості найбільшого поширення набула у промисловості та будівництві, де в адміністративних відпустках перебувало, відповідно, 3,2% та 5,0% середньооблікової чисельності штатних працівників, 20,6% та 25,0% — працювало у режимі неповного робочого часу.

Вплив кризових явищ в економіці супроводжувався зниженням рівня мобільності робочої сили. Чисельність прийнятих працівників зменшилась на 823,5 тис., а чисельність осіб, які вибули з підприємств, установ та організацій — на 680,6 тис. Кількість вибулих із причин плинності кадрів і прийнятих на вакантні робочі місця порівняно з попереднім роком скоротилася майже на чверть, а кількість звільнених працівників з причин скорочення штатів зросла майже вдвічі (1,6% середньооблікової чисельності працівників).

Утім, якщо коефіцієнт вибуття (28,7%) перевищував коефіцієнт прийому (22,5%) в цілому по економіці на 6,2%, то значнішу різницю між цими показниками зафіксовано у будівництві (на 23,3%), водному транспорті (на 21,4%), фінансових установах (на 15,3%), на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів та предметів особистого вжитку (на 12,4%) і готелях та ресторанах (на 11,2%), а серед промислових видів діяльності — у виробництві неметалевої мінеральної продукції (на 22,0%), виробництві транспортних засобів та устаткування (на 15,9%), виробництві машин та устаткування в металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів (на 13,8 і 13,7% відповідно) [6].

Працевлаштування є основним і найбільш ефективним заходом активної політики ринку праці. Це єдиний захід, що безпосередньо забезпечує реалізацію економічної активності незайнятого населення шляхом надання робочих місць. Проте, зважаючи на сучасні реалії української економіки, зокрема обмежені можливості нагнітання попиту на робочу силу, наявних вакансій не вистачає для реалізації сукупної трудової активності населення.

За сприяння Державної служби зайнятості у 2009 р. працевлаштовано 702,7 тис. осіб, або 32,8% незайнятого населення, яке перебувало на обліку цієї установи (у 2008 р. — 1084,0 тис. та 43,3% відповідно).

Серед працевлаштованих майже половину (46,6%) становили жінки й молодь віком до 35 років (47,1%). Спостерігалось значне зниження рівня працевлаштування в усіх регіонах у 2009 р., найбільше у Дніпропетровській (19,5%) та Київській (16,0%) областях, найменше у Хмельницькій (3,4%) та Миколаївській (5,4%) областях.

Аналіз стану ринку праці регіону може бути здійснений, насамперед, за допомогою оцінки показників рівня економічної активності населення, зайнятості та безробіття, плинності робочої сили. Рівень економічної активності населення регіону, який формує обсяги пропозиції робочої сили на ринку праці, містить компоненти, що різноспрямовано впливають на структуру зайнятості.

Комплексне діагностування розвитку регіональних ринків праці потребує розрахунку інтегрального індексу розвиненості ринку праці, за результатами розрахунків якого будується рейтинг регіонів України [7].

Висновки. Активна регіональна політика не повинна спрямовуватися переважно на зменшення регіональної диференціації ринків праці. Її завдання полягає у створенні передумов та визначенні перспективних напрямів здатних прискорити розвиток.

Дослідження регіональних ринків праці надасть можливість відповідним державним інститутам точніше виявляти здобутки і проблеми в їх розвитку, визначати пріоритети і цільові показники для кожного з регіонів, конкретизувати заходи, спрямовані на вирівнювання соціально-економічного розвитку та подальше зростання регіонів.

Джерела

1. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи. — К.: НАН України, 2007. — 285 с.

2. *Новак І.М.* Соціальний розвиток регіонів України: оцінка та напрями зменшення диспропорцій: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості, Ін-т демографії та соціальних досліджень. — Донецьк—Київ, 2008. — 185 с.
3. *Економічна активність населення України.* Статистичний збірник. — К.: Держкомстат України, 2008. — 224 с.
4. *Заробітна плата та стан її виплати у грудні 2009 року.* Держкомстат України [Електр. ресурс]. Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
5. *Ринок праці України у 2008 році: аналітично-статистичний збірник.* — К.: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, 2009. — 241 с.
6. *Офіційний сайт Держкомстату України:* www.ukrstat.gov.ua
7. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз.* Колективна монографія. — К.: НАН України, 2007. — 327 с.

Анотація. Стаття присвячена аналізу регіональних ринків праці та окремих їх аспектів. Висвітлено основу формування пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці, показано взаємозалежність окремих аспектів ринку праці. Досліджено територіальні особливості економічної активності та зайнятості населення. Приділено увагу вирішенню проблем безробіття за допомогою активних заходів соціальної політики.

Аннотация. Статья посвящена анализу региональных рынков труда и отдельных их аспектов. Рассмотрено основу формирования предложения рабочей силы на региональных рынках труда, показана взаимозависимость отдельных аспектов рынка труда. Исследованы территориальные особенности экономической активности и занятости населения. Уделено внимание решению проблем безработицы с помощью активных мероприятий социальной политики.

Summary. This article is devoted to thorough analysis of regional labour markets and their individual aspects. The basic of formation labour force in regions shows the interdependence of certain aspects of the labour market. Investigated the formation of territorial characteristics of economically active and employed population. Paid attention to the problems of unemployment through active measures of social policy. Current situation labour market in Ukraine caused by macroeconomic factors, namely: the dire consequences of prolonged economic crisis that accompanied the fall of most industries and corresponding reduction in labour demand, significant problems in the monetary sector, low investment activities. Today's deep economic crisis in Ukraine not only due to external factors, but also as a series of internal economic and political factors, among which are the unsatisfactory features of influence of society, region, requiring major changes in approaches to managing the labour market.

The main tool of state influence in the development of regional labour market and to overcome their regional disparities is to identify priorities and targets for each region, sources and amounts of funding needed to achieve them.

Ключові слова: регіональний ринок праці, економічно активне населення, зайнятість, безробіття, працевлаштування.

Ключевые слова: региональный рынок труда, экономически активное население, занятость, безработица, трудоустройство.

Key words: regional labour market, economically active population, employment, unemployment, placement.

Стаття надійшла до редакції журналу 07.04.2010 р.



УДК 330.45:519.872

В.В. СЕМЕНОВ,
*кандидат технічних наук, старший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України*

ІНДЕКС НЕРІВНОСТІ АТКІНСОНА, ЙОГО ВЛАСТИВОСТІ ТА СОЦІАЛЬНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ (до сорокаріччя із дня опублікування)*

Вступ. У 2010 р. виповнилось 40 років від дня опублікування знаменитої статті Ентоні Аткинсона "До вимірювання нерівності" [4], в якій було анонсовано новий індекс нерівності, що надалі отримав ім'я автора. Ця стаття здійснила та здійснює визначальний вплив на подальший розвиток так званої економіки добробуту та теорії соціального вибору. Оцінювання добробуту за розподілом доходів (або будь-якої іншої змінної, пов'язаної із індивідуальним добробутом) є важливим завданням економіки суспільства. Логічна завершеність цього підходу означає, що ми повинні бути спроможні порівняти будь-які два розподіли доходів і визначити, який з них відповідає більш високому рівню суспільного добробуту. Іншими словами, необхідно вибрати індекси нерівності, які задовольняють конкретним математичним властивостям (аксіомам) і узгоджені із уявленнями суспільства про принципи соціальної справедливості (морально-етичні постулати).

Дискусії Пігу та Дальтона із соціалістами на початку минулого сторіччя привели до розуміння соціальної справедливості як компромісу між вирівнюючим перерозподілом суспільних економічних благ та загальною ефективністю економіки. Ідеї, які неявно присутні в роботах М. Лоренса та А. Пігу, в явному виді вперше сформульовані Х. Дальтоном [7]: функція соціального добробуту має бути строго угнутою за Шуром (S — угнутою), відповідно, індекс нерівності, оснований на цій функції, має бути строго S — опуклим. Формальне відображення такого розуміння соціальної справедливості дістало назву принципу трансфертів Пігу — Дальтона, що є одним з основних принципів економіки добробуту: регресивний трансферт корисності приводить до зростання нерівності (зменшення суспільного добробуту), а прогресивний, навпаки, до зменшення нерівності та зростання суспільного добробуту. На основі наведеного принципу можуть бути побудовані індекси, що відповідають набагато менш радикальній програмі, ніж егалітарна.

* Проф. Ентоні Аткинсон не заперечує проти опублікування своєї відомої статті "On the measurement of inequality" (Journal of Economic Theory, September, 1970, vol.2 Issue 3, pp. 244–263) у даному випуску журналу. Проте власник, видавництво Elsevier (<http://www.elsevier.com>), запросив за право перепублікування 900,00USD. Такі кошти у редакції відсутні.

Метою даної статті є дослідження властивостей індексу нерівності Аткінсона як нормативного інструменту аналізу соціально-економічної політики.

Виклад основного матеріалу. Аксиоматичне визначення індексу нерівності Аткінсона. Нехай $x = (x_1, x_2, \dots, x_N)$ – вектор доходів N осіб впорядкований по зростанню $x_i \geq 0, i=1, 2, \dots, N$. μ – середній дохід, e – одиничний вектор $(1, 1, \dots, 1)$ розмірності N , Π – довільна перестановка елементів вектора x . Індексом нерівності будемо називати функцію $I(x)$, визначену на додатних розподілах доходів таку, що $0 \leq I(x) \leq 1$, причому $I(x)=0$, тоді і тільки тоді, коли $x = \mu e$, яка задовольняє визначеним нижче властивостям.

1) *Неперервність.* $I(x)$ – неперервна функція. Це означає, що незначні зміни доходів не можуть приводити до суттєвих змін у значеннях індексів нерівності.

2) *Анонімність.* $I(x) = I(\Pi x)$, де Π – будь-яка матриця перестановок [2]. Ця властивість означає, що при обчисленні нерівності доходів та порівнянні різних розподілів доходів використовується лише величина доходу.

3) *Популяційний принцип.* $I(x, x, \dots, x) = I(x)$ означає, що об'єднання виборок із однаковим розподілом доходів не змінює нерівність.

4) *Інваріантність до шкали.* Індекс нерівності є відносним індексом (однорідним порядку нуль за рівнем доходів): $I(x) = I(\lambda x)$ для довільного скаляра $\lambda > 0$, тобто рівнопропорційне збільшення усіх доходів не змінює нерівність.

5) *Принцип трансфертів Пігу – Дальтона.* $I(y) < I(x) < I(y) > I(x)$, якщо розподіл у отримано із у при прогресивному (регресивному) трансферті.

6) *S-опуклість* (опуклість за Шуром [1]). Індекс нерівності $I(x)$ є строго S-опуклим, тобто $I(x) = I(Ax)$, де A – довільна бістохастична матриця [1].

Індекс нерівності Аткінсона. Аткінсон [4], використовуючи властивості інваріантності до шкали, адитивної сепарабельності функції корисності та принцип трансфертів Пігу–Дальтона, отримав новий індекс:

$$A_\varepsilon(x) = 1 - \left\{ \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left[\frac{x_i}{\mu} \right]^{1-\varepsilon} \right\}^{1/(1-\varepsilon)}, \varepsilon \geq 0, \varepsilon \neq 1 \quad (1)$$

$$A_1(x) = 1 - \left\{ \prod_{i=1}^N \frac{x_i}{\mu} \right\}^{1/N}, \varepsilon = 1, \quad (2)$$

де $0 \leq A_\varepsilon(x) \leq 1$, μ – середній дохід. Основне питання щодо використання індексу Аткінсона стосується вибору значення параметра ε , який є мірою антипатії до нерівності (мірою антипатії до ризиків у теорії прийняття рішень в умовах невизначеності). Цей параметр може також інтерпретуватись як відносна чутливість трансфертів до різних дохідних рівнів. При зростанні ε більша вага надається трансфертам до нижчих дохідних груп та менша вага трансфертам в протилежному напрямку. При $\varepsilon \rightarrow \infty$ ми отримуємо функцію корисності Роулса [12], $u = \min_i \{x_i\}$, згідно з якою враховуються лише трансферти до найбільш бідної групи; інший граничний випадок, $\varepsilon = 0$, дає лінійну функцію корисності. При побудові індексу Аткінсона важливу роль відіграє концепція *рівнорозподіленого еквівалентного доходу*, x_{ede} , та функція корисності із постійною еластичністю $u = x^{1-\varepsilon} / (1-\varepsilon)$, $\varepsilon > 0, \varepsilon \neq 1$; $\ln x, \varepsilon = 1$. Рівнорозподілений еквівалентний дохід має вид:

$$x_{ede} = \left(\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N x_i^{1-\varepsilon} \right)^{1/(1-\varepsilon)}. \quad (3)$$

Таким чином, згідно із (3) індекс нерівності Аткінсона пропорційний різниці між середнім та еквівалентним рівнорозподіленим доходом x_{ede} :

$$A_\varepsilon = 1 - x_{ede} / \mu = 1 - \mu^{1/(1-\varepsilon)} / \mu, \quad (4)$$

де $\mu = \mu_1$ – перший момент розподілу доходів відносно нуля (арифметичне середнє значення), $\mu_{1-\varepsilon} = (1-\varepsilon)$ -й момент відносно нуля (узагальнене середнє значення порядку $(1-\varepsilon)$). Із (4) маємо $x_{ede} = \mu(1 - A_\varepsilon)$. Отже, x_{ede} може інтерпретуватись як функція соціального добробуту (індекс соціального добробуту Сена), де $(1 - A_\varepsilon)$ – втрати добробуту від існування нерівності в суспільстві, виміряної за індексом Аткінсона. Можна знайти

значення ε та середнє значення корисності, $\mu_{1-\varepsilon}$, за яких медіанний дохід збігається із рівнорозподіленим еквівалентним доходом. Відповідне значення індексу Аткінсона буде називати "природним індексом Аткінсона". Отже, природний індекс Аткінсона – це відхилення медіанної корисності відносно середнього доходу, тобто для заданого розподілу доречним є індекс із конкретним, "природним" значенням параметра ε . Наведені міркування дали змогу нам отримати цікавий результат стосовно нормативної значимості відношення медіанного доходу до середнього: $x_{ede} = \mu(1 - A_\varepsilon) = \mu(1 - (1 - x_{Me} / \mu)) = x_{Me}$. Тобто медіанний дохід є нормативно визначеним індексом добробуту Сена у випадку оцінювання нерівності розподілу доходів за індексом Аткінсона: *якщо кожній особі в суспільстві буде надано медіанний дохід (рівнорозподілений еквівалентний дохід), рівень добробуту буде збігатися із рівнем добробуту, що відповідає реальному розподілу*. Наприклад, при $x_{Me} / \mu = 0.7$, тобто нерівність, виміряна за індексом Аткінсона становить 0.3, 70% сукупних доходів повинно бути розподілено в суспільстві порівну для того, щоб досягти поточного суспільного добробуту. Наведені міркування мають деякі імплікації стосовно логнормального розподілу, оскільки у цьому випадку медіанний дохід є середнім геометричним значенням: *для гомогенної популяції (гомогенних сегментів ринку праці, соціальних груп тощо) нормативним може вважатись не середнє арифметичне значення доходів, а середнє геометричне (медіанне), що у даному випадку є індексом соціального добробуту Сена:* $x_{ede} = \mu(1 - A_1) = x_{Me}$.

В таблиці 1 наведено значення індексу нерівності Аткінсона при різних значеннях параметра ε та, для порівняння, індексу Джині, за сукупними доходами в Україні за 1999–2009 рр. Індеси обчислені із використанням пакета прикладних програм INEQ, що розроблений у Лондонській школі економіки під керівництвом проф. Ф. Ковела і його можна вільно отримувати через INTERNET.

Таблиця 1

Нерівність сукупних доходів¹ в Україні

Рік	Індекс Джині	Індекс Аткінсона					
		$\epsilon = 0.25$	$\epsilon = 0.5$	$\epsilon = 1$	$\epsilon = 1.5$	$\epsilon = 2$	$\epsilon = 3$
1999	0.2935(5)	0.0361(3)	0.0705(5)	0.1342(5)	0.1924(6)	0.2460(6)	0.3432(5)
2000	0.2964(4)	0.0358(5)	0.0706(4)	0.1364(4)	0.1974(4)	0.2540(4)	0.3585(2)
2001	0.3053(1)	0.0379(1)	0.0744(1)	0.1429(1)	0.2053(1)	0.2617(1)	0.3588(1)
2002	0.2977(3)	0.0359(4)	0.0709(3)	0.1373(3)	0.1987(3)	0.2551(2)	0.3543(3)
2003	0.2833(7)	0.0325(7)	0.0645(7)	0.1265(8)	0.1846(8)	0.2384(8)	0.3335(8)
2004	0.2813(8)	0.0322(8)	0.0644(8)	0.1278(7)	0.1885(7)	0.2455(7)	0.3467(4)
2005	0.3034(2)	0.0372(2)	0.0731(2)	0.1402(2)	0.2006(2)	0.2542(3)	0.3428(6)
2006	0.2903(6)	0.0340(6)	0.0675(6)	0.1322(6)	0.1926(5)	0.2479(5)	0.3427(7)
2007	0.2459(11)	0.0249(11)	0.0499(11)	0.0997(11)	0.1484(11)	0.1952(11)	0.2813(11)
2008	0.2720(9)	0.0312(9)	0.0609(9)	0.1159(9)	0.1662(9)	0.2128(9)	0.2985(9)
2009	0.2667(10)	0.0298(10)	0.0582(10)	0.1109(10)	0.1590(10)	0.2033(10)	0.2860(10)

¹ В 1999–2006 рр. як критерій диференціації застосовувався показник ”середньодушові сукупні витрати“

Джерело: Розраховано автором за даними Держкомстату України.

У дужках наведено порядок значень індексів за зменшенням. Лише при $\epsilon = 0.5$ впорядкування значень індексу Аткінсона за вказаний період збігається із впорядкуванням відповідних значень індексу Джині, і лише для 2001 року (максимальна нерівність) позиція індексу Аткінсона при усіх значеннях параметра збігається із позицією індексу Джині.

Декомпозиція індексу Аткінсона за демографічними групами. Індекс нерівності Аткінсона не може бути адитивно розкладений, проте він допускає мультиплікативну декомпозицію [2,5,8]. Зазначена декомпозиція дає змогу висвітлити деякі нові аспекти міжгрупової нерівності, що залишались поза увагою дослідників.

Нехай популяція із N осіб складається із K вичерпних та взаємно виключних груп по N_k осіб кожна, $\sum_{k=1}^K N_k = N$. При заданому розподілі доходів $X = (x_1, x_2, \dots, x_N)$

нехай $X_k = (x_{k1}, x_{k2}, \dots, x_{kN_k})$ – розподіл доходів групи k , отже $X = (X_1, X_2, \dots, X_K)$.

Позначимо через $e = (\mu, \mu, \dots, \mu)$ розподіл, у якому усі особи отримують однаковий

середній дохід. Аналогічно $e_k = (\mu_k, \mu_k, \dots, \mu_k)$ – розподіл, у якому усі особи групи отримують середній груповий дохід. Популяційна та доходна частки, відповідно, становлять $q_k = N_k / N$ та $w_k = (N_k \mu_k) / (N \mu)$. Тоді величину $EA_e(x) = 1 - A_e(x)$, де $A_e(x)$ – індекс нерівності Аткінсона, природно називати індексом рівності Аткінсона. Міжгрупова компонента індексу рівності, тобто індекс рівності для розподілу доходів, у якому є Келлітарних груп, визначається так:

$$EA_{B\varepsilon}(X_k) = \begin{cases} \frac{1}{\mu} \left(\sum_{k=1}^K q_k (\mu_k)^{1-\varepsilon} \right)^{\frac{1}{1-\varepsilon}}, & \varepsilon > 0, \varepsilon \neq 1 \\ \frac{1}{\mu} \prod_{k=1}^K (\mu_k)^{q_k}, & \varepsilon = 1 \end{cases}$$

Тобто індекс міжгрупової рівності Аткінсона — це відношення середнього значення порядку $(1-\varepsilon)$ (середнього геометричного при $\varepsilon = 1$) до середнього арифметичного значення. Тоді

$$EA_{\varepsilon}(X_1, X_2, \dots, X_K) = EA_{W\varepsilon} \cdot EA_{B\varepsilon}. \quad (5)$$

Співмножник $EA_{W\varepsilon}$ є зваженим середнім значенням порядку $(1-\varepsilon)$ групових рівностей і представляється наступною функціональною формою:

$$EA_{W\varepsilon} = \begin{cases} \left(\frac{\sum_{k=1}^K q_k^{\varepsilon} w_k^{1-\varepsilon} (EA_{k\varepsilon})^{1-\varepsilon}}{\sum_{k=1}^K q_k^{\varepsilon} w_k^{1-\varepsilon}} \right)^{\frac{1}{1-\varepsilon}}, & \varepsilon > 0, \varepsilon \neq 1 \\ \prod_{k=1}^K (EA_{k1})^{q_k}, & \varepsilon = 1 \end{cases}$$

Якщо рівність в усіх групах однакова, середнє арифметичне значення та середнє значення порядку $(1-\varepsilon)$ збігаються. Якщо більшою є різниця в рівності груп, меншим буде середнє значення порядку $(1-\varepsilon)$. В цьому сенсі середнє значення порядку $(1-\varepsilon)$ має перевагу над середнім арифметичним, особливо в ситуаціях, коли нерівність у групах дуже висока. Зазначимо, що лише при $\varepsilon = 1$ внутрішньогрупова та міжгрупова компоненти є незалежними. Рівнорозподілений еквівалентний дохід для такого значення ε рівний

середньому геометричному значенню, $\mu_0 = x_{ede} = \prod_{i=1}^N (x_i)^{1/N}$. У такому випадку маємо:

$$EA_{\varepsilon=1} = EA_{W,1} \cdot EA_{B,1} = \left(\prod_{k=1}^K \left(\frac{\mu_{0,k}}{\mu_{1,k}} \right)^{q_k} \right) \cdot \left(\frac{1}{\mu} \prod_{k=1}^K (\mu_{1,k})^{q_k} \right), \quad (6)$$

де $\mu_{0,k} = \prod_{i=1}^{N_k} (x_{ik})^{\frac{1}{N_k}}$ — середнє геометричне значення доходів у групі $k=1, 2, \dots, K$.

Перший співмножник в (6) є компонентою внутрішньогрупової рівності, а другий — індексом міжгрупової рівності. Логарифмуючи (5), отримуємо лінеаризацію, $\ln EA_{\varepsilon} = \ln EA_{W\varepsilon} + \ln EA_{B\varepsilon}$, що дає можливість оцінити відносний вплив змін у груповій та міжгруповій нерівностях на значення індексу Аткінсона.

Інший спосіб декомпозиції індексу Аткінсона полягає в представленні внутрішньогрупової та міжгрупової компонент в термінах рівнорозподіленого еквівалентного доходу x_{ede} . У цьому разі групова декомпозиція індексу Аткінсона може бути подана у виді:

$$(1 - A_{\varepsilon}) = (1 - A_{W\varepsilon})(1 - A_{B\varepsilon}), \quad A_{\varepsilon} = A_{W\varepsilon} + A_{B\varepsilon} - A_{W\varepsilon} \cdot A_{B\varepsilon},$$

де

$$A_{W\varepsilon} = 1 - \sum_{k=1}^K \frac{q_k \mu_k x_{ede,\varepsilon,k}}{\mu_k \mu} = 1 - \sum_{k=1}^K \frac{w_k x_{ede,\varepsilon,k}}{\mu_k} = \sum_{k=1}^K w_k \left(1 - \frac{x_{ede,\varepsilon,k}}{\mu_k}\right) = \sum_{k=1}^K w_k A_{k,\varepsilon},$$

$$A_{B\varepsilon} = 1 - x_{ede} / \left(\sum_{k=1}^K q_k x_{ede,k}\right).$$

На відміну від попередньої декомпозиції, де компоненту міжгрупової рівності визначено за середніми груповими доходами, в даному випадку ця компонента визначена за рівнорозподіленими еквівалентними груповими доходами. Індекс внутрішньогрупової нерівності, своєю чергою, може бути розкладений:

$$\Delta A_W = \sum_{k=1}^K (q_{k,0} - q_{k,1}) \frac{1}{2} \left(\frac{x_{ede,k,0}}{\mu_{k,0}} + \frac{x_{ede,k,1}}{\mu_{k,1}} \right) + \sum_{k=1}^K \left(\frac{x_{ede,k,0}}{\mu_{k,0}} - \frac{x_{ede,k,1}}{\mu_{k,1}} \right) \frac{1}{2} (q_{k,0} + q_{k,1}), \quad (7)$$

$$\Delta A_W = \sum_{k=1}^K (w_{k,1} - w_{k,0}) \frac{1}{2} (A_{k,1} + A_{k,0}) + \sum_{k=1}^K (A_{k,1} - A_{k,0}) \frac{1}{2} (w_{k,1} + w_{k,0}). \quad (8)$$

Декомпозицію (7) доцільно використовувати при оцінюванні хронологічних змін групової нерівності: перша сума відображає вплив популяційних змін на нерівність, а друга – вплив нерівності в групах. Друга декомпозиція може бути також використана при оцінюванні впливу різних джерел доходів на нерівність. Перша сума в (8) є зміною в групових доходних частках, що є наслідком елімінування одного джерела. Друга сума оцінює зміни в груповій нерівності, спричинені таким видаленням.

Декомпозиція індексу Аткінсона за джерелами доходів. Індеси нерівності, які представляються у виді зваженої суми індивідуальних доходів, можуть бути розкладені за доходними джерелами [8,11]. При цьому природною є вимога до правила декомпозиції, згідно із якою внесок джерела доходу до нерівності є від'ємним, якщо усі особи отримують від цього джерела однаковий додатний дохід. Якщо цією умовою нехтувати, то декомпозиція нерівності зводиться до процедури оцінювання впливу маргінальних змін компонентів доходів за допомогою еластичностей. При цьому не вимагається, щоб індекс нерівності міг бути розкладений за джерелами доходів. Достатньо, щоб він був незалежним від середнього значення та задовольняв принципу трансферів Пігу – Дальтона. Використовуючи процедуру Лемана – Іцхаки [2], отримуємо еластичність індексу Аткінсона за джерелами доходів:

$$\eta_k(A_{\varepsilon}) = \begin{cases} \left[\frac{1 - A_{\varepsilon}}{A_{\varepsilon}} \right] \left[\frac{\mu_k}{\mu} - \left\{ \mu(1 - A_{\varepsilon}) \right\}^{1-\varepsilon} \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N x_i^{-\varepsilon} x_{i,k} \right], & \varepsilon \neq 1 \\ \left[\frac{1 - A_{\varepsilon}}{A_{\varepsilon}} \right] \left[\frac{\mu_k}{\mu} - \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left(\frac{x_{i,k}}{x_i} \right) \right], & \varepsilon = 1 \end{cases}.$$

Оскільки індекс Аткинсона (як і усі відносні індекси) є однорідною функцією порядку

$$\text{нуль по доходних компонентах, } \sum_{k=1}^K \eta_k(A_\epsilon) = 0.$$

Прогресивність податкових систем. У контексті обговорення проекту Податкового кодексу доцільно розглянути використання індексу Аткинсона при дослідженні перерозподільчих властивостей податкових систем. Більшість податкових систем побудовані за принципом прогресивності. Ідея полягає у використанні прогресивної шкали як інструменту перерозподілу доходів. Прогресивний податок в загальному випадку характеризується зростанням рівня податків при зростанні доходів. У зв'язку із цим, прогресивна податкова система супроводжується двома ефектами, на які посилаються як на перерозподіл та диспропорційність (відхилення від пропорційності). Нехай x — сукупний дохід платника податків; $t(x)$ — двічі диференційовна функція (функція податкових зобов'язань). Середній та граничний рівень податків особи із доходом x позначимо через $a(x) = t(x)/x$ та $m(x) = dt(x)/dx = t'(x)$, відповідно. Нехай x_0 — рівень доходів, за якого особа звільняється від податкових зобов'язань. Запровадження мінімального рівня доходів, який не оподатковується, дає можливість відрізнити пряму прогресивність, коли немає звільнення від оподаткування, від непрямої, коли таке звільнення має місце. За цієї умови ефект прогресивності виникає лише за рахунок запровадження мінімального рівня доходу, який не оподатковується. Лінійна податкова система визначається за допомогою [3]:

1. Податкового зобов'язання виду

$$t(x) = \max \{m(x-b); 0\} = \begin{cases} m(x-b), & x \geq b \\ 0, & x < b \end{cases}, \quad (10)$$

де $b > 0$ — доходний рівень звільнення від податку, $0 \leq m \leq 1$ — постійний маргінальний податковий рівень, $x \geq 0$.

2. Середнього рівня податків

$$a(x) = \frac{t(x)}{x} = \frac{\max \{m(x-b); 0\}}{x} = \begin{cases} m - mb/x, & x \geq b \\ 0, & x < b \end{cases}. \quad (11)$$

У випадку постійного граничного податкового рівня за умови звільнення від оподаткування $b > 0$, середній податковий рівень залишається зростаючим, оскільки частка сукупного доходу, звільненого від податків, при зростанні доходів зменшується. Отже, для побудови прогресивної податкової системи, яка скорочує нерівність, можна запровадити пропорційний податок із постійним граничним податковим рівнем за умови, що має місце гарантоване звільнення від оподаткування. Звільнення від оподаткування забезпечує зростання середнього податкового рівня. Податкова система є прогресивною, якщо в результаті оподаткування нерівність доходів зменшується, і регресивною, коли нерівність зростає. Якщо в результаті оподаткування нерівність не змінюється, таку податкову систему будемо називати нейтральною по податках (нерівність—нейтральною). Коли має місце нульовий рівень звільнення від оподаткування,

нерівність—нейтральною системою буде пропорційна. Нехай $A_{\epsilon, X}$, $A_{\epsilon, X-T}$ та A_T — індекси Аткинсона передподаткового і післяподаткового доходу та індекс нерівності податкових зобов'язань. Індекс прогресивності податкової системи та індекс впливу про-

гресивності (індекс ефективної прогресивності) можуть бути визначені, відповідно, так: $PR_{A_e} = A_{\epsilon, X} - A_{\epsilon, X-T}$, $PR_{A_e}^{eff} = (1 - A_{X-T}) / (1 - A_X)$. Кавані [3], використовуючи індекс Джині та криві Лоренса, визначає поняття прогресивності податкової системи на основі еластичності функції податкових зобов'язань за сукупними доходами. Мірою прогресивності податкової системи при цьому є відхилення реальної податкової системи від пропорційної. Індекс відхилення від пропорційності, на основі використання індексу Аткинсона, може бути подано у виді: $PR_{K, A_e} = A_{\epsilon, T} - A_{\epsilon, X}$.

Якщо має місце пропорційна податкова система без звільнення від оподаткування, індекси $A_{\epsilon, T}$ та $A_{\epsilon, X}$ збігаються і $PR_{K, A_e} = 0$. Якщо $PR_{K, A_e} > 0$, податкова система є прогресивною, і навпаки. Розглянемо індекси, які відображають рівень перерозподілу податкової системи:

$$PR_{KF}(\epsilon) = A_{X, \epsilon} - A_{X-T, \epsilon}, \quad (12)$$

$$PR_{BD}(\epsilon) = \frac{A_{X, \epsilon} - A_{X-T, \epsilon}}{1 - A_{X, c}}. \quad (13)$$

Дві податкові системи, які зменшують значення індексу нерівності Аткинсона на однакову величину, будуть розглядатись індексом (12) як такі, що мають однаковий рівень прогресивності. Проте індекс (13), запропонований Блеккорбі та Дональдсоном [6], буде вказувати на вищий рівень перерозподілу у випадку більшої нерівності передподаткового розподілу доходів.

Застосування будь-якої податкової системи приводить до зміни значень індексу Аткинсона та індексів соціального добробуту. Тому системи оподаткування мають конкретні математичні властивості, дослідження яких дає потужні аналітичні засоби для аналізу реально функціонуючих систем. Можуть бути встановлені екстремальні значення індексів нерівності. Різні податкові системи по-різному впливають на рівень добробуту різних соціальних груп. Відповідні криві Лоренса можуть перетинатись. Проте для податкової системи існує оптимальна система, яка домінує, за Лоренсом, усі інші системи, а індекс нерівності якої є мінімальним. Є податкова система із найвищою кривою Лоренса та мінімальним значенням індексу нерівності. Важливою особливістю є те, що різні, в тому числі граничні, значення індексів нерівності та добробуту можуть бути досягнуті шляхом реформи податкової системи, яка дає однакову величину податкових надходжень. Нехай A_0 — мінімальне значення індексу Аткинсона, яке може бути досягнуте при запровадженні податкової системи із фіксованими надходженнями (соціальної програми із фіксованим бюджетом). Ефективність реальної податкової системи може бути оцінена за допомогою індексу:

$$IT = \frac{A_X - A_{X-T}}{A_X - A_0} 100, \quad (14)$$

який характеризує скорочення нерівності у відсотках відносно максимального скорочення, яке може бути досягнуте за фіксованої величини середнього податку μ_T (фіксованого обсягу податкових надходжень, $T = N\mu_T$). У цьому полягає відмінність (14) від

існуючих підходів до вимірювання впливу прогресивності та перерозподілу на нерівність доходів після оподаткування. Дійсно індекс перерозподілу Блеккорбі–Дональдсона

$PR_{BD} = (A_{X,\varepsilon} - A_{X-T,\varepsilon}) / (1 - A_{X,\varepsilon})$ виражає реальне скорочення нерівності як відсоток передподаткової нерівності.

Податкові системи із рівнорозподіленою втратою корисності. Принцип рівності втрати корисності є одним із найбільш відомих методів побудови податкових систем, згідно із яким податкові зобов'язання платників податків повинні бути рівними за втратою корисності [9,10]. Рівність втрат корисності може означати пропорційну рівність, абсолютну рівність або маргіальну рівність. Розглядаємо абсолютну версію рівності втрат від оподаткування. Припускаємо, що критерієм для вибору функції податкових зобов'язань є рівність втрат корисності:

$$u(x) - u(x - t(x)) = u_0, \forall x \geq x_0 > 0, u_0 > 0.$$

Нехай ми маємо податкову систему (10)–(11) та лінійну функцію корисності $u(x) = x$. Рівність втрат означає фіксований податок $t(x) = u_0, \forall x > x_0$. Логарифмічна функція корисності $u(x) = \ln x$ означає пропорційний податок:

$$t(x) = \left[1 - e^{-u_0}\right]x, \forall x \geq x_0. \quad (15)$$

Тривалий час вважалося, що рівність абсолютних втрат корисності гарантується лише пропорційною або прогресивною податковими системами. Проте наведений приклад свідчить, що це визначається вибором функції корисності. У випадку однакових втрат

використовуємо функцію корисності Аткінсона $u = x^{1-\varepsilon} / (1-\varepsilon), \varepsilon > 0, \varepsilon \neq 1; \ln x, \varepsilon = 1$. Оскільки функція податкових зобов'язань із рівнорозподіленими втратами набуває виду

$t(x) = x - \left[x^{1-\varepsilon} - (1-\varepsilon)u_0\right]^{1/(1-\varepsilon)}$, очевидно, що $t'(x) = 1 - \left[1 - t(x)/x\right]^\varepsilon$. Тобто при $\varepsilon > 1$ функція податкових зобов'язань є прогресивною, при $\varepsilon = 1$ – пропорційною та при $\varepsilon < 1$ – регресивною.

Розглянемо зв'язок між рівнем втрат u_0 , податковими надходженнями, нерівністю та соціальним добробутом. Функція соціального добробуту Аткінсона [4] для передподаткового розподілу доходів має вид $W_X = u_\varepsilon(\mu_X(1 - A_{X,\varepsilon}))$, де μ_X – середній дохід перед оподаткуванням, $A_{X,\varepsilon}$ – індекс Аткінсона до оподаткування. Нехай

W_{X-T} – рівень соціального добробуту після оподаткування. Тоді втрати добробуту при використанні податкової функції із рівнорозподіленою втратою корисності становлять

$\Delta W = W_X - W_{X-T} = (1 - F(x_0))u_0$, де x_0 – рівень звільнення від оподаткування. Для W_{X-T}

при $\varepsilon \geq 1$ (тобто у випадку нерегресивності) маємо $W_{X-T} = u_\varepsilon((1-e)\mu_X(1 - A_{X-T,\varepsilon}))$, де e – податкове навантаження, $A_{X-T,\varepsilon}$ – індекс нерівності Аткінсона після оподаткування.

Таким чином, зміни в рівні соціального добробуту можуть бути представлені у виді:

$$\Delta W = \begin{cases} [1 - F(x_0)]\mu_0 = W_x \left\{ 1 - [(1 - \varepsilon)(1 + PR_{BD}(\varepsilon))]^{1-\varepsilon} \right\} \varepsilon > 1 \\ [1 - F(x_0)]\mu_0 = -\ln[(1 - \varepsilon)(1 + PR_{BD}(1))] \varepsilon = 1 \end{cases}$$

Отже, втрати добробуту будуть вищими за необхідності збільшення податкових надходжень та меншими при вищій прогресивності податкової системи. Зрозуміло, що прогресивність $PR_{BD}(\varepsilon) < 0$ при $\varepsilon < 1$ та зростає по ε .

Висновки. У статті докладно розглянуто теоретичне підґрунтя побудови індексу нерівності Аткінсона. Отримано оцінки нерівності за сукупними доходами в Україні за період 1999–2009 рр. Розглянуто два методи мультиплікативної декомпозиції індексу за демографічними групами. У першому методі міжгрупової компоненти визначена за середніми груповими доходами. Подальша лінеаризація дає можливість оцінити відносний внесок міжгрупової та групової компонент до загальної нерівності. Інший метод полягає в представленні внутрішньогрупової та міжгрупової компонент у термінах рівнорозподіленого еквівалентного доходу. Таку декомпозицію доцільно також використовувати при оцінюванні хронологічних змін групової нерівності (рівняння (8)) та при оцінюванні впливу різних джерел доходів на нерівність (рівняння (9)).

При декомпозиції нерівності за джерелами доходів природною є вимога, згідно із якою внесок рівнорозподіленого джерела є від'ємним. Такій умові задовольняють лише індекси узагальненої ентропії за значень параметра $0 < \alpha < 2$. Оскільки пряма декомпозиція індексу Аткінсона (а також індексу Джині) за джерелами доходів теоретично безпідставна, запропоновано узагальнення методики Іцхака–Лемана оцінювання еластичності коефіцієнта Джині по доходних джерелах на індекс Аткінсона.

Розглянуто можливості використання індексу Аткінсона як корисного інструменту дослідження податкової політики. Зокрема, індекси, які традиційно використовуються при оцінюванні рівня перерозподілу податкової системи, залежать від нерівності передподаткових доходів (доходів-брутто). Щоб уникнути такої залежності, запропоновано оцінювати ефективність реальної податкової системи за допомогою індексу, який характеризує скорочення нерівності у відсотках відносно максимально можливого, яке може бути досягнуте за фіксованої величини середнього податку (фіксованого обсягу податкових надходжень).

Джерела

1. Маршалл А., Олкін І. Неравенства: теория мажоризации и ее приложения. — М.: Мир, 1983. — 576 с.
2. Семенов В.В. Економіко-статистичні моделі та методи дослідження соціальних процесів: нерівність, бідність, поляризація: Т. 1. Нерівність / В.В. Семенов — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — 237с.
3. Семенов В.В. Економіко-статистичні моделі та методи дослідження соціальних процесів: нерівність, бідність, поляризація: Т. 2. Бідність та поляризація / В.В. Семенов — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — 269с.

4. *Atkinson A.B.* On the Measurement of Inequality//Journal of Economic Theory. – Vol.2, 1970. – P. 244–263.
5. *Blackorby C. and D. Donaldson, M. Auersperg.* A New Procedure for the Measurement of Inequality within and among Population Subgroups//The Canadian Journal of Economics. – Vol.14, No.4, 1981. – P. 665–685.
6. *Blackorby C. and D. Donaldson.* Ethical Social Index Numbers and the Measurement of Effective Tax/Benefit Progressivity// The Canadian Journal of Economics. – Vol.17, No.4, 1984. – P. 683–694.
7. *Dalton H.* The Measurement of the Inequality of Income//The Economic Journal. –Vol.30, No.119, 1920. – P. 348–361.
8. *de la Vega C.L.* A new factorial decomposition for the Atkinson measure // Economics Bulletin. –Vol.4, No.29, 2003. – P. 1–12.
9. *Lambert P.J.* Inequality Reduction through the Income Tax//Economica. – Vol. 60, No. 239, 1993. – P. 357–365.
10. *Lambert P.J. and H.T. Naughton.* The equal absolute sacrifice principle revisited//Journal of Economic Surveys. – Vol.23, No.2, 2009. – P.328–349.
11. *Paul S.* Income sources effects on inequality//Journal of Development Economics. – Vol.73, 2004. – P. 435–451.
12. *Rawls J.* Some Reasons for the Maximin Criterion//The American Economic Review. –Vol.64, No.2, 1974. –P.141–146.

Анотація. У статті розглянуто теоретичне підґрунтя побудови індексу нерівності Аткинсона; досліджені методи мультиплікативної декомпозиції за демографічними групами та за джерелами доходів. Розглянуто способи використання індексу Аткинсона при аналізі прогресивності та перерозподільчих властивостей податкових систем.

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические основы построения индекса неравенства Аткинсона, исследованы методы мультипликативной декомпозиции по демографическим группам и по источникам доходов. Рассмотрены способы использования индекса Аткинсона при анализе прогрессивности и перераспределительных особенностей налоговых систем.

Summary. In 2010 celebrated the fortieth anniversary of the publication of your famous article by Anthony B. Atkinson “On the Measurement of Inequality”, which was announced a new index of inequality and which subsequently received the name of the author. This paper is made and carries a determining role in the development of welfare economics and theory of social choice. Evaluation of welfare for income distribution (or any other variable associated with individual well-being) is an important task of society economics. Logical completeness of this approach means that we should be able to compare any two distributions of income and determine which of them corresponds to a higher level of social welfare. The article reviews the theoretical basis of construction of the Atkinson inequality index; multiplicative decomposition methods studied by demographic groups and by source of income. Methods of use the Atkinson index for analysis of progressivity and redistributive property of tax system was considered.

Ключові слова: *індекс Аткинсона, принцип Пігу–Дальтона, декомпозиція, прогресивність податкової системи.*

Ключевые слова: *индекс Аткинсона, принцип Пигу–Дальтона, декомпозиция, прогрессивность налоговой системы.*

Key words: *Atkinson index, Pigou–Dalton principle, decomposition, tax progressivity.*

Стаття надійшла до редакції журналу 15.07.2010 р.



ОГЛЯД ВИДАНЬ

ТИМЧЕНКО О.І., ЛИНЧАК О.В., КУРИЛО І.О.
**ГЕНОФОНД І ЗДОРОВ'Я:
ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ
У ВИНИКНЕННІ РЕПРОДУКТИВНИХ РОЗЛАДІВ
СЕРЕД ЖІНОК УКРАЇНИ**

Монографія присвячена проблемі оцінки значення паління, освіти та матеріального забезпечення у виникненні репродуктивних розладів серед жінок України. Книга призначена для широкого кола лікарів і науковців, які практикують у сфері гігієни, медичної генетики, акушерства і гінекології, демографії, організації охорони здоров'я.

К.: МВЦ «Медінформ», 2010. — 150 с.

*ШЕВЧЕНКО Л.С., ГРИЦЕНКО О.А., КАМІНСЬКА Т.М.,
МАРЧЕНКО О.С., БРОНИЦЬКА В.В., ДАРНОПИХ Г.Ю.,
ЛУЧКО Т.І., МАМАЛУЙ О.О., ОВСІЄНКО О.В., ЧУПРИНА О.О.*
**БЕЗПЕКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ:
ЕКОНОМІКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ**

У монографії проаналізовано економічну природу, чинники та закономірності людського розвитку (ЛР) в системі категорій національної безпеки, джерела загроз і ризиків ЛР в Україні. Розкрито роль охорони здоров'я у забезпеченні життєдіяльності людини, сутність інформаційної, освітньої безпеки, зайнятості і праці, у сфері формування доходів, забезпечення продовольством, у житлово-комунальній сфері. Обґрунтовано значення духовної безпеки людського розвитку.

Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. — Х.: Право, 2010. — 448 с.

*АРУТЮНОВ В.Х., ПРИСУХІН С.І., СВІНЦІЦЬКИЙ В.М., ГЛЄБОВА Т.В.,
ПІТЯКОВА Т.С., ДЕРЕВ'ЯНКО Т.М., ПУСТОВОЙТ В.І.*
**МОНОГРАФІЯ. МЕТОДОЛОГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
ЦИВІЛІЗАЦІЙНИЙ КОНТЕКСТ**

На підставі результатів дослідження “Концепція сталого розвитку: цивілізаційний контекст”, що було включено Міністерством освіти і науки України до державного реєстру наукових досліджень на 2006 — 2010 рр., розглянуто феномен сталого розвитку (СР) як предмет філософської рефлексії. Проаналізовано історичний досвід цивілізаційного вибору України. Висвітлено особливості трансформації освіти згідно з вимогами програми СР. Запропоновано класифікацію соціальних анти- утопій. Увагу приділено традиції як фактору сталості сучасного суспільства.

Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. — К., 2010. — 296 с.

ХАЛЕЦЬКА А.А.

**СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

У монографії висвітлено теоретичні та практичні основи формування та розвитку системи соціального захисту населення (СЗН) як багатоаспектної складової державного регулювання (ДР) економіки. Обґрунтовано засади реалізації соціальної політики держави у сфері доходів і трудових відносин, за умов суспільно-економічних трансформацій, з використанням світового досвіду. Викладено основи вироблення податкової політики, розкрито значення неприбуткових організацій у формуванні політики СЗН в Україні. Проаналізовано особливості механізму ДР розвитку основ фінансово-економічної діяльності установ СЗН. Наведено науково-практичні рекомендації з удосконалення механізмів формування державної політики СЗН.

Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. — Донецьк: Юго-Восток, 2010. — 430 с.

БІЛОЦЕРКІВЕЦЬ О.Г., БУРЛАЙ Т.В., ГОНЧАР Н.Ю. ТА ІН.

ЗА РЕД. Д. Е. Н. КРЮЧКОВОЇ І.В.

**ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ: ШОКОВІ ВПЛИВИ ТА ШЛЯХ
ДО СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Колективна монографія є результатом досліджень природи шоккових збурень та їх наслідків для економіки України. Змістовно охоплює як теоретичні засади макроекономічної стабільності, впливу шоків на економічні процеси, оцінку адаптивності економіки за її складовими, так і розроблення методичних і модельних підходів до прогнозування певних видів шоків. Складається з дев'яти розділів, кожен із яких містить результати наукових досліджень за різними складовими вітчизняної економічної системи.

НАН України ; Ін-т екон. та прогноз. — К., 2010. — 480 с.

КОЛЕКТИВ АВТОРІВ (ЗА ЗАГ. РЕД. В.М. ГЕЄЦЯ)

**НОВИЙ КУРС: РЕФОРМИ В УКРАЇНІ. 2010–2015. НАЦІОНАЛЬНА
ДОПОВІДЬ**

Колективна монографія продовжує започатковану Національною академією наук України у 2009 р. серію щорічних доповідей із ключових проблем соціально-економічного, суспільно-політичного та культурного поступу сучасної України. Ґрунтуючись на основних відправних положеннях і висновках попередньої доповіді “Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави” щодо проблем, які нагромадилися впродовж попереднього десятиліття, Національна доповідь 2010 р. являє собою стратегічний і водночас практичний документ, спрямований у майбутнє. Її метою є окреслення сформованого вітчизняною академічною наукою концептуального бачення принципово нового курсу здійснення в Україні назрілих модернізаційних перетворень, конкретних завдань і механізмів їх реалізації.

НВЦ НБУВ — К., 2010. — 232 с.

**РЕД. РАДА: ОЛІЙНИК Б.І., ТАБАЧНИК Д.В., АЛЕКСЄЄВ І.В. ТА ІН.
КРИЗА В УКРАЇНІ: ЗОНИ УРАЖЕННЯ: ПОГЛЯД СОЦІОЛОГІВ**

Автори видання — вчені Інституту соціології НАН України зазначають, що світова фінансово-економічна криза наклалася на затяжну системну кризу українського суспільства, а поєднання внутрішніх проблем із глобальними створило загрозливу ситуацію для суверенітету держави. Аналізуючи прояви кризових явищ у різних секторах соціального простору, науковці показують, які ризики і загрози національній безпеці там виникають, що необхідно зробити для їх подолання, і які ресурси для цього має суспільство.

К.: ТОВ “Друкарня “Бізнесполіграф”, 2010. — 104 с.

**ЛЕСЕЧКО М.Д., СИДОРЧУК О.Г.
СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

Монографія, в якій систематизовано наукову парадигму соціального капіталу і його роль у взаємодії органів влади та громади. З’ясовано тенденції розвитку соціального капіталу в Україні й шляхи його активізації. Зауважено про важливу роль держави у генеруванні соціального капіталу та застосуванні програмно-цивільного підходу у цьому процесі.

ЛРІДУ НАДУ. — Л.: ЛРІДУ НАДУ, 2010. — 220 с.

**EDITED BY LARS MØLLER AND SRDAN MATIC
THE EUROPEAN COMMISSION’S COMMUNICATION ON ALCOHOL AND
THE WHO FRAMEWORK FOR ALCOHOL POLICY – ANALYSIS TO GUIDE
DEVELOPMENT OF NATIONAL ALCOHOL ACTION PLANS**

В данной публикации рассматривается документация, которая была использована при разработке и реализации сделанного в 2006 г. Коммюнике Европейской комиссии о стратегии по снижению связанного с алкоголем вреда, а также при выработке основ политики в отношении алкоголя в Европейском регионе ВОЗ. Результаты анализа послужат основой для разработки национальных планов действий по борьбе с потреблением алкоголя. В настоящем докладе рассматриваются соответствующие результаты проектов, финансируемых Комиссией совместно с другими партнерами.

WHO, 2010, 83 pages

**ДОКЛАД О СОСТОЯНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ЕВРОПЕ, 2009 Г.
ЗДОРОВЬЕ И СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

Доклад содержит ключевую информацию по вопросам общественного здравоохранения, которая может помочь странам определить наиболее рациональные механизмы инвестирования в здоровье. Важнейшая цель доклада — способствовать успешному осуществлению необходимых реформ систем здравоохранения, а также помочь странам улучшить деятельность этих систем в целях оказания населению эффективной, ориентированной на пациента и высококачественной медицинской помощи. В приложении к докладу приводятся некоторые из данных, использованных в проведенном анализе.

ВОЗ, 2010, 218 страниц

ВІТКА Ю.В.
НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ:
ОСОБЛИВОСТІ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ

Монографія присвячена науковому обґрунтуванню концепції цивільно-правового статусу недержавних пенсійних фондів. Розкриваються підходи до визначення правового статусу недержавних пенсійних фондів у зарубіжному законодавстві, визначено поняття та види недержавних пенсійних фондів за законодавством України. Встановлено обсяг та особливості реалізації правосуб'єктності недержавного пенсійного фонду. Доводиться необхідність зміни правового режиму майна, запровадження дворівневої схеми управління недержавним пенсійним фондом і законодавчого забезпечення здатності цього суб'єкта нести цивільно-правову відповідальність. Також досліджено договори, які укладають за участю недержавного пенсійного фонду.

Київ: ТОВ ВПК «Експрес-Поліграф», 2010. — 220 с.

СИМОНЯН Р.Х.
БЕЗ ГНЕВА И ПРИСТРАСТЯ.
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕФОРМЫ 1990-Х ГОДОВ И
ИХ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РОССИИ

Автор — главный научный сотрудник Института социологии РАН и Института экономики РАН с академической беспристрастностью рассматривает результаты деятельности реформаторов во всех основных сферах общественной жизни: от экономических и политических до социокультурных и правовых. Эти результаты неутешительны, что отмечает в своём предисловии к книге директор Института экономики РАН Р.Гринберг. «Но самый большой урон, по мнению автора, был нанесён нравственно-психологической сфере общества, — пишет Р.Гринберг. — Сомневаетесь? Прочитайте книгу. Аргументация дана, соответствующие факты приводятся. Подобных горьких заключений в этом исследовании немало. Оспаривать их, конечно, можно. Но где взять столь же тщательно выстроенный набор убедительных доказательств?»

Не менее аргументировано опровергаются заслуги, которые приписывают себе реформаторы в спасении страны от гражданской войны, от массового голода и от многих других предполагаемых бедствий. Так же убедительно, даже беспощадно опровергаются их оправдания неудач ссылками на «российскую специфику». Основной вывод из проведённого автором анализа — острая неотложность кардинальных перемен.

Ин-т социологии РАН, Ин-т экономики РАН. — М.: Экономика, 2010. — 255 с.

САВРАС І.З.
СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ:
НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

Висвітлено специфіку проведення статистичного дослідження соціально-економічних явищ і процесів. Розглянуто питання збору, зведення та групування статистичних даних (СД), статистичного вивчення динаміки, варіації та форми розподілу, вибіркового спостереження. Визначено абсолютні та відносні статистичні показники, середні величини, методи аналізу взаємозв'язків, індексний метод аналізу СД.

Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. —Л., 2010. — 132 с.

Огляд підготувала Ю.М. Клименко

МІЖНАРОДНА НАУКОВА КОНФЕРЕНЦІЯ «ПРОБЛЕМИ НАРОДОНАСЕЛЕННЯ В ДЗЕРКАЛІ ІСТОРІЇ»

(ШОСТІ ВАЛЕНТЕЇВСЬКІ ЧИТАННЯ)

Міжнародна наукова конференція «Проблеми народонаселення в дзеркалі історії» відбулася 22–24 квітня 2010 р. в Росії, у Московському державному університеті ім. М.В.Ломоносова, де розглядалися питання історичної демографії, історії демографічних концепцій та демографічної політики у Росії та інших країнах.

Проведення наукових читань, присвячених пам'яті видатних учених, засновників наукових шкіл — одна з традицій Московського університету. З 1997 р. тут відбуваються демографічні конференції, присвячені пам'яті Д. Г. Валентея — класика радянської демографії, засновника кафедри народонаселення економічного факультету МДУ та Центру по вивченню проблем народонаселення МДУ. VI Валентеївські читання «Проблеми народонаселення в дзеркалі історії» були присвячені історичній проблематиці, адже характер сучасних демографічних процесів значною мірою визначають події, що відбувалися з населенням в минулому. У конференції взяли участь вчені з різних регіонів Російської федерації, а також із 15 країн світу, як з країн — колишніх республік Радянського Союзу (Білорусі, України, Молдови, Казахстану, республік Кавказу та Середньої Азії), так і далекого зарубіжжя — Німеччини, Ізраїлю, Франції, США.

На пленарному засіданні висвітлювався вклад у вивчення проблем народонаселення таких історичних постатей, як Ломоносов М.В. (конференція відбувалась у переддень 300-ліття засновника Московського університету М.В.Ломоносова), а також Д.І.Валентея. Професор кафедри народонаселення МДУ **Зверєва Н. В.** виступила з доповіддю «Д.І.Валентей і історія становлення сучасної демографії», а **Елізаров В. В.** (керівник Центру вивчення проблем народонаселення МДУ) — «М. В. Ломоносов і його попередники та сучасники про проблеми народонаселення». На 9 секційних засіданнях: «Теорія, методи, джерела в історичній демографії», «Історія демографічної науки і освіта», «Політика народонаселення в історичній ретроспективі», «Сім'я і домогосподарство у минулому», «Історія міграцій», «Регіональна, світова та етнічна демографія», «Населення і кризи XX століття», «Демографічна динаміка і розвиток: минуле і сьогодення», «Народжуваність і смертність» обговорено широке коло питань історичної демографії та історії народонаселення. Хронологічні рамки представлених доповідей були дуже широкі: від ХVIII століття до останніх переписів населення.

У конференції брали участь дослідники з України: **Прибиткова І. М.** (гол.н.співр. Інституту соціології НАНУ) виступила з доповіддю «З історії розвитку демографічної

думки в Україні в ХУІІІ—ХІХ століттях», і **Слюсар Л. І.** (ст.н.співр. ІДСД НАНУ) представила доповідь «Шлюб і сім'я в Україні у 20—30 роки ХХ сторіччя». Окрім того, у доповідях інших дослідників були висвітлені окремі аспекти розвитку української демографії. Так, **Зверєва Н. В.**, професор кафедри народонаселення МДУ, аналізуючи у своїй доповіді розвиток радянської демографії, дала високу оцінку досягненням української демографічної школи періоду активної творчої діяльності Д. І. Валентея (60—80-ті роки минулого століття), яка тоді була представлена відділом демографії та відтворення трудових ресурсів Інституту економіки АН УРСР під керівництвом Стешенко В. С., її розробкам у сфері економічної демографії, співпраці з Центром Д. Г. Валентея. **Чистякова Н. Є.** (ст.н.співр. Інституту проблем регіональної економіки РАН), доповідаючи про розвиток демографії та її викладання у Санкт-Петербурзі, докладно спинилась на тому періоді, коли (згодом всесвітньовідомий український вчений) Птуха М. В. навчався у Петербурзькому університеті, а потім почав свою трудову діяльність з педагогічної роботи в ньому. **Сафарова Г. Л.** (пров.н.співр. Санкт-Петербурзького економіко-математичного інституту РАН) високо оцінила свою співпрацю з академіком С. І. Пирожковим. Це ще одне свідчення того, що історія української демографії є невід'ємною частиною історії демографії Європи, і праці українських дослідників добре відомі їх колегам з інших країн.

За результатами конференції видано збірник матеріалів.

У 2012 р. планується проведення наступних, Сьомих Валентеївських читань.

*Інформацію підготувала
кандидат економічних наук Л.І. Слюсар*

ОГЛЯД ЗАСІДАНЬ КРУГЛИХ СТОЛІВ В ІНСТИТУТІ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ІМ. М.В. ПТУХИ НАН УКРАЇНИ У 2010 р. (ПРОДОВЖЕННЯ)

26. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України спільно з Міністерством праці та соціальної політики України 31 вересня 2010 року провів засідання Круглого столу по обговоренню проекту Закону “Про внесення змін до деяких законів України” щодо пенсійного забезпечення.

У засіданні взяли участь від органів влади : ТІГІПКО Сергій Леонідович – Віцепрем’єр-міністр України з питань економіки, кандидат економічних наук; ГНИБІДЕНКО Іван Федорович – керівник Управління соціальної безпеки Ради національної безпеки і оборони України, доктор економічних наук, професор; НАДРАГА Василь Іванович – Міністр праці та соціальної політики, кандидат наук з державного управління; МАКСИМ-ЧУК Євген Спиридонович – заступник Голови правління Пенсійного фонду, кандидат історичних наук; КРАСИЛЬЩИКОВ Анатолій Лаврентійович – начальник Управління соціальної політики і праці Кабінету Міністрів України; ШАМБІР Микола Іванович – директор департаменту пенсійного забезпечення Міністерства праці та соціальної політики; МАШКІН Владислав Геннадійович – директор департаменту пенсійного забезпечення Пенсійного фонду; ШАМБІР Наталя Василівна – заступник завідувача секретаріату Комітету у справах пенсіонерів, ветеранів та інвалідів Верховної Ради України; РУДЕНКО Валентина Іванівна – головний спеціаліст Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Від наукових кіл: БАЛАКІРЄВА Ольга Миколаївна – завідувача відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Інституту економіки та прогнозування, кандидат соціологічних наук; ГРІШНОВА Олена Антонівна – доктор економічних наук, професор Київського національного університету ім. Т.Г. Шевченка; ЖАЛІЛО Ярослав Анатолійович – перший заступник директора Національного інституту стратегічних досліджень, кандидат економічних наук; КОВТУН Наталія Василівна – завідувач кафедри статистики і демографії Київського національного університету, доктор економічних наук, професор; КОЛОТ Анатолій Михайлович – проректор, завідувач кафедри ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В.Гетьмана», доктор економічних наук, професор; ЛІБАНОВА Елла Марленівна – директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, академік, доктор економічних наук, професор; ЛІСОГОР Л.С. Лариса Сергіївна – завідувач відділу економіки праці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАНУ, доктор економічних наук; МАКАРОВА Олена Володимирівна – заступник директора Інституту з наукової роботи, завідувач відділу досліджень людського розвитку, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В.Птухи НАНУ, доктор економічних наук; ПИЩУЛІНА Ольга Миколаївна – завідувач сектору соціальної та демографічної політики відділу економічної та соціальної стратегії Національного Інституту стратегічних досліджень, кандидат соціологічних наук; ТКАЧЕНКО Лідія Григорівна – провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАНУ, кандидат економічних наук; ЧЕРЕНЬКО Людмила Миколаївна – завідувач відділу досліджень рівня життя населення Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАНУ, кандидат економічних наук; ШАПОВАЛ Микола Сергійович – заступник директора НДІ праці та зайнятості Міністерства праці і соціальної політики України, кандидат економічних наук.

Від міжнародних установ та організацій: Грег Мак ТАГГАРТ — старший радник з пенсійних питань Проекту USAID “Розвиток ринків капіталу”

За результатами засідання Круглого столу, його учасниками було схвалено направити пропозиції, що прозвучали в ході роботи, на адресу Кабінету Міністрів України.

27. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України спільно із ГО Український центр соціальних реформ і Міністерством праці та соціальної політики України 12 жовтня 2010 року провів засідання Круглого столу з **експертного обговорення проблем та напрямів політики детінізації сфери оплати праці**.

У засіданні взяли участь *від органів влади*: ГАЛИЦЬКИЙ Володимир Михайлович — директор Державного центру зайнятості України, кандидат соціологічних наук; ЗАЙЧУК Борис Олександрович — голова Пенсійного фонду України, кандидат економічних наук; ЗАКРЕВСЬКИЙ Вадим Анатолійович — радник Чернівецької обласної державної адміністрації; ПІВЕНЬ Юрій Йосипович — заступник начальника відділу праці Чернівецької обласної державної адміністрації; ЗАПАТРИНА Ірина Вікторівна — директор Українського центру сприяння розвитку публічно-приватного партнерства, доктор економічних наук; КРЮЧКОВА Ірина Володимирівна — заступник Міністра економіки України, доктор економічних наук; МІРОШНІЧЕНКО Олексій Валентинович — виконавчий віце-президент Всеукраїнського об'єднання організації роботодавців “Конфедерація роботодавців України”, кандидат соціологічних наук; НАДРАГА Василь Іванович — Міністр праці та соціальної політики, кандидат наук з державного управління; ЧЕРВАНЧУК Сергій Анатолійович — радник віце-прем'єр-міністра України.

Від наукових кіл: ГЕЄЦЬ Валерій Михайлович — віце-Президент НАН України, академік НАН України, директор ДУ “Інститут економіки та прогнозування”; КІР'ЯН Тетяна Михайлівна — директор Науково-дослідного Інституту праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України, кандидат економічних наук; КОЛОТ Анатолій Михайлович — проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”, доктор економічних наук, професор; КУЖЕЛЬ Олександра Володимирівна — заступник голови партії “Сильна Україна”; ЛІБАНОВА Елла Марленівна — академік НАН України, директор Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України; НЕЧАЙ Анна Анатоліївна — заступник директора науково-дослідного Інституту фінансового права Національного університету державної податкової служби України, доктор юридичних наук; СКРИПНИК Олена Петрівна — Науково-дослідний Інститут праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України; ЩЕРБИНА Ірина Федорівна — директор Інституту бюджету та соціально-економічних досліджень, кандидат економічних наук; ЮРЧИШИН Василь Володимирович — директор економічних програм Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова.

За результатами засідання Круглого столу, його учасники вирішили направити відповідні пропозиції на адресу Кабінету Міністрів України.

*Інформацію підготував
кандидат економічних наук
В.В. Черніченко*

ЗМІСТ

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

ЛІБАНОВА Е.М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток	3
ЯНИШІВСЬКИЙ В.М. Методичні підходи до інтегральної оцінки інтелектуального капіталу регіону.....	16
НОВІКОВ В.М. Освіта як інструмент професійної і соціальної мобільності	26
РЄВНІВЦЕВА О.В. Система вищої освіти України: фінансові аспекти сучасних проблем розвитку	36

ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОЦЕСИ І ТЕНДЕНЦІЇ

СТЕШЕНКО В.С. Сімейна складова демографічної політики в теоретико-методологічному контексті	46
АКСЬОНОВА С.Ю. Генеративна активність населення: формування концепції	56
ЛЕВЧУК Н.М., ПЕРЕЛЛІ-ХАРРІС Б. Аборти та народжуваність в Україні: «конкуренція» продовжується?	64

МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ЕТНІЧНІ ПРОБЛЕМИ

МАЛИНОВСЬКА О.А. Міграція та міграційна політика в Греції: приклад міграційного переходу	75
МАЙДАНІК І.П. Законодавчі зміни Італійської Республіки: новітні виклики для українських мігрантів	86
ПОГОДА Т.А. Міжетнічні відносини у студентському середовищі	94

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

НОВАК І.М. Формування корпоративної культури та її місце в системі соціального діалогу	104
ЗВОНАР В.П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності	113
КРЕХОВЕЦЬКА Л.Г. Використання досвіду зарубіжних країн у створенні трирівневої пенсійної системи України	123

ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ

ЛІСОГОР Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення	131
ЗІНКЕВИЧ Н.І. Сучасний профіль українського ринку праці	139
КУСТОВСЬКА О.В. Статистичний аналіз регіональної диференціації оплати праці в Україні.....	149
ШВИДКА Г.Ю. Регіональні особливості ринку праці України	160

МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ В СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

СЕМЕНОВ В.В. Індекс нерівності Аткінсона, його властивості та соціальна інтерпретація (до сорокаріччя із дня опублікування).....	168
---	-----

КНИЖКОВИЙ ОГЛЯД

Огляд видань	179
--------------------	-----

НАУКОВЕ ЖИТТЯ

Міжнародна наукова конференція «Проблеми народонаселення в дзеркалі історії» (шості Валентейвські читання).....	183
--	-----

Огляд засідань Круглих столів в ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України у 2010 р. (продовження).....	185
---	-----

ЗМІСТ	187
-------------	-----

CONTENTS	189
----------------	-----

Вимоги до оформлення матеріалів, що подаються для публікації в журнал «Демографія та соціальна економіка»	191
--	-----

CONTENTS

HUMAN DEVELOPMENT

LIBANOVA E.M. Humanism, Integration of Society and Social Development	3
YANISHIVSKIY V.M. Methodical approaches to integral estimation of intellectual capital of region	16
NOVIKOV V.M. Education as an Instrument of Professional and Social Mobility	26
REVNIVCEVA O.V. Tertiary Education System in Ukraine: the Financial Aspects of Present-day Problems of Development.....	36

DEMOGRAPHIC PROCESSES AND TRENDS

STESHENKO V.S. Family Component of Population Policy in Theoretical and Methodological Context	46
AKSYONOVA S.U. Generative Activity of Population: Concept Formation	56
LEVCHUK N.M., PERELLI–HARRIS B. Abortion and Fertility in Ukraine: a Loosing Battle?	64

MIGRATION POLICY AND ETHNIC PROBLEMS

MALYNOVSKA O. A. Migration and Migration Policy in Greece: the Example of Migration Transition.....	75
MAIDANIK I.P. Legislative Changes in Italian Republic: New Challenges for Ukrainian Migrants	86
POGODA T.A. Interethnic Relations in the Student Environment.....	94

SOCIAL PROTECTION

NOVAK I.M. Formation of Corporate Culture and its Place in Social Dialogue System	104
ZVONAR V.P. Social Protection of Employees in Ukraine among the Priorities of Corporate Social Responsibility	113
KREKHOVECKA L.G. Using the experience of foreign countries in creating the three-level pension system in Ukraine	123

LABOUR MARKET PROBLEMS

LISOGOR L.S. Labour Productivity in Ukraine: Problems and Perspectives of Growth	131
ZINKEVICH N.I. Modern Profile of the Ukrainian Labour Market	139
KUSTOVSKA O.V. Statistical analysis of regional differentiation of payment of labour in Ukraine.....	149
SHVIDKA G.U. Regional Features of the Labour Market in Ukraine	160

MATHEMATICAL METHODS IN SOCIAL STUDIES

SEMENOV V.V. Atkinson Inequality Index, its Properties and Social Interpretation (in commemoration of the 40th anniversary of the publication)	168
--	-----

BOOK REVIEW

Review of publications.....	179
-----------------------------	-----

SCIENTIFIC LIFE

International Conference “Problems of Population in the Mirror of History” (Sixth Valenteyivski reading)	183
Review of the Round Tables in the M. V. Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine, 2010	185

CONTENTS	187
----------------	-----

Standards of Typography of Submitted Papers	191
---	-----

ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ МАТЕРІАЛІВ, ЩО ПОДАЮТЬСЯ ДЛЯ ПУБЛІКАЦІЇ В ЖУРНАЛІ «ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА»

Рукописи приймаються обсягом 10–15 сторінок формату А–4, через 1,5 інтервали. Поля: всі – по 2 см., абзац – відступ на 1,27 см. Шрифт: Times New Roman, розмір – 14, виконані на комп'ютері у редакторі Word for Windows 95 або 98. Для набору формул, графіків і таблиць використовуються спеціальні програми, вмонтовані у Word for Windows. Статті подавати у двох примірниках у друкованому вигляді та в електронному варіанті на дискеті “3,5” або надсилати електронною поштою.

Справа – ініціали, прізвище, науковий ступінь та звання автора, а також посада та установа, де працює автор (все виділяється напівжирним курсивом).

Далі – назва статті пишеться великими літерами (шрифт: Times New Roman, розмір – 14), виділяється напівжирним та розміщується в центрі.

Назву рисунку розміщують після самого рисунку, під ним (у центрі). Слово “рис. №_” виділяється світлим курсивом, а сама назва рисунку – напівжирним стандартним (прямим).

При використанні таблиць саме слово “таблиця” розміщують справа і виділяють напівжирним курсивом. Нижче – назва таблиці, виділена (прямим) напівжирним і розміщена в центрі («шапка» табл. – напівжирним).

При написанні статті обов'язковим є посилання на авторів і джерела використаних або цифрових матеріалів. Замість слова «Література» вживаємо назву «Джерела» (виділяємо напівжирним). Прізвища авторів (всі) у джерелах виділяють світлим курсивом.

Анотації (2–3 речення, 1 абзац із стислим викладом змісту матеріалу) українською, російською мовами; англійською (summary) – писати на дві третини аркуша А4 (20 рядків). Анотації розміщуються у кінці статті.

Ключові слова українською, російською, англійською мовами (5–10 слів) розміщують після анотацій.

Статті, опубліковані в журналі, можуть бути зараховані спеціалізованими вченими радами за місцем захисту кандидатських або докторських дисертацій як фахові лише у разі їх відповідності вимогам згідно з постановою ВАК України від 15.01.2003 р. № 7–05/1 “Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України”. Відповідальність за дотримання встановлених вимог лежить на авторах статей.

Редакційна колегія журналу залишає за собою право повертати матеріали авторам для виправлення виявлених помилок і доопрацювання; рецензувати, редагувати, скорочувати та проводити відбір статей. Відхилені рукописи авторам не повертають.

Відповідальність за достовірність інформації, фактів та інших відомостей, посилань на нормативні акти, цитати, власні імена несуть автори публікацій.

Запропоновані редакцією матеріали друкуються мовою оригіналу (українська, російська).

Матеріали, що публікуються в журналі, віддзеркалюють точку зору авторів, яка не завжди може збігатися з позицією редакційної колегії.

До тесту **обов'язково** додаються:

- назва статті (окрім мови, якою пишеться стаття) подається англійською мовою;
- авторська довідка (ПІБ повністю, відомості про місце роботи, посаду, науковий ступінь, поштову та електронну адреси, а також номери телефонів автора).

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА
НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

2 (14) / 2010

Видавці та засновники:
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи
Національної академії наук України

Затверджено до друку Вченою радою ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України 04.11.2010 р.

Свідоцтво про реєстрацію КВ №8304 видане

Державним комітетом телебачення і радіомовлення України 12.01.2004 р.

Усі права застережені.

При використанні матеріалів видання посилання на журнал обов'язкове

Комп'ютерна верстка та дизайн обкладинки
Тілікіної Н. В.

Підписано до друку 15.12.2010 р. Формат 70х100/16.
Папір офс. Гарнітура NewtonC.
Умов. друк. арк. 15,6. Обл. друк. арк. 15,9.
Тираж 300 пр. Зам. № 2506

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
Тел.: (045) 280-8210, 280-8444, 486-0569, 254-35-01
E-mail: j_dse@ukr.net, <http://www.idss.org.ua>

ВІДДРУКОВАНО:

ТОВ "КОНУС-Ю"
Україна, 01011, м. Київ,
вул. Панаса Мирного, 26, оф. 210
Свідоцтво суб'єкта видавничої діяльності
ДК №33 від 16.07.2002 р.