

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

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА



НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ
ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

ЗАСНОВАНИЙ У ЛИСТОПАДІ 2004 РОКУ

1 (15) / 2011

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

Широко висвітлюються питання соціально-економічних та демографічних наслідків системної кризи в Україні та шляхи їх подолання: наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні; модернізація економіки України в контексті соціальних викликів; соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи в Україні; соціальний капітал та здоров'я населення в Україні; формування робочої сили: мегаекономічний аспект; соціальне відторгнення в Україні: специфіка прояву та методологія оцінювання; чинники впливу на якість трудового життя: специфіка прояву в умовах економічної кризи; вплив сучасної фінансово-економічної кризи на заробітку плату; лізинг персоналу і аутсорсинг як нові явища світового ринку праці та можливості їх застосування в Україні; зарубіжний досвід відшкодування втрат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю; формування системи професійної безпеки та охорони праці в Україні та інші.

Дане видання є некомерційним і розраховане на широке коло фахівців.

Згідно з постановою Президії ВАК України №01–05/01 від 10 лютого 2010 р. журнал “Демографія та соціальна економіка” включено до нового Переліку №17 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 ім. М.В. Птухи НАН України, 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, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

Відповідальний секретар: О.В. Макарова – доктор економічних наук, заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

Члени редакційної колегії: Власенко Н.С., заступник голови Держкомстату України; Гнибіденко І.Ф., д.е.н., професор, КНЕУ ім. В. Гетьмана; Грішнова О.А., д.е.н., професор, КНУ ім. Т. Шевченка; Гладун О.М., д.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Деева Н.М., д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; 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 ім. В. Гетьмана; Заяць Т.А., д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи 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 ім. В. Гетьмана; 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; Стещенко 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 314.18(477)

*В.М. ГЕЄЦЬ,
директор Інституту економіки
та прогнозування НАН України,
академік НАН України*

НАСЛІДКИ ДЕМОГРАФІЧНИХ ВИКЛИКІВ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ

Із висновків про демографічну ситуацію в Україні та її викликів для економіки в довгостроковому відношенні одним із основоположних є те, що попереду на майбутні 20 років, утворилася демографічна яма, якщо враховувати ненароджених дітей за 20 років незалежності України. Розміри ями сягають 5 млн. чоловік, так як чисельність українців віком до 25 років станом на 2010 р. становила 13 млн. проти 18 млн. у 1990 році.

Результатом такого провалу є і буде не тільки і не стільки проблема чисельності населення, що має тенденцію до його скорочення, а те, що в структурі населення, яке вступатиме в активне життя в наступні 20 років, буде порівняно менша, ніж у попередні 20 років, частина молоді, яка розпочинає життя, стаючи до навчання та праці, а також народжує нове покоління. Головним в такому разі для майбутнього є потенційне гальмування економіки, через обмежений, передусім ресурс праці як один із основоположних ресурсів росту економіки та її модернізації. Заміщення його на цей період можливе за рахунок мігрантів, але це пов'язано з проблемами їхньої, як правило, низької кваліфікації. Отже, заміна по чисельності буде неадекватною за якістю. До того ж додадуться проблеми їх гуманітарної адаптації, в тому числі з можливими негативними наслідками. Тому першочерговим на майбутнє для економічного зростання є забезпечення інтенсивного підвищення кваліфікації тих, хто буде, принаймні в найближчі 20 років, вступати в працездатний вік і матиме можливість активно працювати. До того ж в умовах, що склалися, на порівняно меншу частину молодого покоління, що вступає сьогодні і в перспективі в життя, реально підвищується навантаження щодо пенсійного обслуговування тієї частини населення, яка виходить на пенсію. А це знижує конкурентоспроможність економіки, оскільки зростає її затратність, що теж гальмує економічне зростання. Тому для його забезпечення в перспективі проблема якості робочої сили та її професійної орієнтації й підготовленості є особливо важливою. А це, в свою чергу, означає, що адекватною до такого роду проблем в частині формування високого професійного рівня населення має бути перш за все **освіта**. Основним її завданням, поряд з високою кваліфікацією, що має забезпечувати процеси нововведень, завдяки чому відбуватиметься формування рушійних сил економічного росту, має бути також формування людини, здатної включитися одночасно в

пошук національної моделі модернізації серед їх можливої множини. Адже нам необхідно на даному етапі реалізувати проект модернізації сучасного змісту, незважаючи на те, що останній був сформульований ще у XVIII ст. філософами Просвітництва. Суть його полягає в тому, щоб «невпинно розвивати об'єктивуючі науки, універсалістські основи моралі й права і автономне мистецтво із збереженням їх свавільної природи, але одночасно і в тім, щоб вивільняти нагромаджені таким чином когнітивні потенціали з їх найвищих езотеричних форм і використовувати їх для практики, тобто для розумної організації життєвих умов» [1]¹. В сучасному проекті модерну відображається якісно нова специфіка даного етапу розвитку цивілізації, коли «...нововведення не обмежуються досягненнями науки і технології, а включають в себе виявлення і задоволення потреб споживачів, покращення маркетингу розподілу та послуг, що не менш важливо, ніж розробки, які виникають в наукових лабораторіях» [2]. У сучасному вимірі мова має йти про досить широкий спектр потреб людини, попит на які задовольняється як ринками, так і державою. Відповідно до таких змін в економіці реструктуризується і суспільне життя в напрямі домінування в ньому дій, що мають креативний характер. Свідченням цього є домінуюча тенденція росту наукових і інженерних кадрів та висококваліфікованих робітників. При цьому найбільш успішним є той модернізаторський проект, в якому має місце або досягається і демократичне управління економікою в умовах розвинених інститутів громадянського суспільства. В такому випадку конфігурація сил макросистем: держави, суспільства, економіки характеризується як сильна [3]. Розвиток науки і практики організації життя з часом у світі народили множинність модернізаційних підходів, які оновлювали суспільство тих країн, де їх реалізовували. Основною характерною ознакою такого оновлення ставав поступовий відхід від домінуючої традиційності і перехід до інноваційних ознак суспільного життя з одночасною, властивою національній і культурній традиціям, системою управління.

Слід мати на увазі, що в минулому не все відбувалося однозначно щодо досягнення ознак інноваційності, тому історичні уроки минулого в процесі забезпечення модернізації потрібно добре засвоїти. А з нашої історії, згідно з висновками В.О.Ключевського, відомо, що в часи Мономахів і Мстиславів у Київській Русі були училища з мовами латинськими і грецькими. А при правлінні Іоанів в Московії не стало вистачати шкіл початкової грамотності [4]. Пояснення цього знаходимо у іншого дослідника нашої історії. Зокрема, А.Янов пише, що «Причина такого сумного становища — трагічна відсталість освіти, за що відповідальна Російська православна церква, яка не виконала в середньовічному суспільстві роль просвітителя, а лише збільшила свою владу і багатство» [5].

Таким чином, із наведеного виходять принаймні три основоположні висновки, які актуальні й на сьогодні:

- ключова роль у процесах перетворень належить, перш за все, освіті;
- має бути суспільна сила, яка є носієм змін;
- погоня носія в процесі змін за владою і багатством позбавляє його модернізаторської сили.

Із даного переліку два перші є, здавалося б, очевидними і загальноновизнаними, але насправді їх дотримуються далеко не завжди. Третій висновок дещо незвичний в сприйнятті, але, як свідчить історія і сучасність, наслідки такого підходу для суспільства є вкрай негативними. Для підсилення доказовості сказаного звернемося до висновків А.Ф.Тютчевої, які саме і дають на це відповідь. Зокрема, вона зазначає, що не могла не ставити собі питання, яке майбутнє очікує народ, вищі класи якого проникнуті глибоким розтлінням,

¹ Із промови Ю.Хабермаса у Франкфурті-на-Майні при врученні премії Т.Адорно. Цю промову 1980 р. багаторазово передруковували по усьому світу. [1]

завдяки розкоші і пустоті зовсім втратили національне почуття і особливо релігійну свідомість, а нижчі класи загрузли у рабстві, пригніченні, неосвіченості, що систематично підтримується [6]. Яка є аналогія між таким минулим і сучасністю? Відповідь полягає в тому, що «...пострадянська бюрократія за ширмою демократичних гасел здійснила реформи в інтересах власного збагачення, успішно замістивши ними інтереси національного розвитку, при повній безпорадності суспільства, в том числі, його освічених груп.

Намагаючись зберегти прийнятний життєвий рівень, нездатна (інтелігенція – В.Г.) через свою відокремленість протистояти аморалізму, що транслюється з верхніх поверхів соціальної піраміди, масова інтелігенція стала на шлях негативної адаптації.

Про це свідчать побори в середній школі і системі медичного обслуговування, хабарі в суді та в правоохоронних закладах і навіть ... святая-святих інтелігенція у вітчизняній вищій школі. Хто ж в такому разі може і повинен запропонувати масовим прошаркам населення зразки соціально схвальної поведінки, більше того – суспільні ідеали?» [7]. Основоположну роль ніби має зіграти наука і освіта, але «На жаль, російська соціальна наука ...опинилася не на висоті. ... Соціальна наука: фальсифікує минуле (головним чином історію); міфологізує сучасне (спонукає людей діяти в ім'я реалізації нездійснених міфів, чи-то суцільна колективізація або суцільна приватизація, тотальне планування або абсолютно вільний ринок); містифікувати майбутнє (закликає жертвувати щастям і нормальними умовами життя тим, хто живе нині, в ім'я «побудови» утопічного щасливого майбутнього для окремих поколінь)» [8]. Наведене є багато в чому характерним і для України. А що є в освітянських тенденціях?

Таблиця 1

**Тенденції індексу розвитку людського потенціалу:
міжнародні порівняння**

| Країна | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | Δ за період |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| Франція | 0,907 | 0,925 | 0,938 | 0,952 | 0,872 | -0,035 |
| США | 0,919 | 0,931 | 0,942 | 0,951 | 0,902 | -0,017 |
| Німеччина | 0,89 | 0,913 | 0,928 | 0,935 | 0,885 | -0,005 |
| Чеська Республіка | 0,845 | 0,854 | 0,866 | 0,891 | 0,841 | -0,004 |
| Угорщина | 0,813 | 0,817 | 0,845 | 0,874 | 0,805 | -0,008 |
| Польща | 0,806 | 0,822 | 0,852 | 0,87 | 0,795 | -0,011 |
| Білорусь | 0,79 | 0,755 | 0,778 | 0,804 | 0,732 | -0,058 |
| Російська Федерація | 0,815 | 0,771 | 0,782 | 0,802 | 0,719 | -0,096 |
| Україна | 0,809 | 0,756 | 0,761 | 0,788 | 0,71 | -0,099 |
| Китай | 0,634 | 0,691 | 0,732 | 0,777 | 0,663 | 0,029 |
| Індія | 0,521 | 0,551 | 0,578 | 0,619 | 0,519 | -0,002 |

Джерело: *Доповідь про розвиток людини за відповідні роки. [Електронний ресурс]*
Доступ: <http://hdr.undp.org/en/reports/>

Певні висновки впливають із статті І.Лікарчука [9], який стверджує, що має місце колапс української освіти і наводить ряд факторів та причин, з однією частиною яких можна погодитися, з іншою – необхідно дискутувати, але разом з тим не випадково як результат охарактеризованих вище процесів маємо негативні тенденції щодо розвитку

людського потенціалу (табл. 1). Як видно з наведених даних у багатьох країнах світу в динаміці людського потенціалу також має місце тенденція до зниження, окрім Китаю, але лідером зниження є Україна, а за нею Росія та Білорусь, тобто порівняно з іншими країнами, в тому числі і східноєвропейськими, ми втрачаємо свої позиції.

Якщо за індексом людського розвитку 1991 р. від Німеччини Україна відставала на 9%, то 2010-го вже на 19%. Польщу 1990 року вона випереджала на 1%, а 2010-го – вже відставала на 8%. Від Чехії вона відставала 1990 року на 5%, а 2010-го – вже на 16%. Перше, що часто називають серед причин такого стану справ, це те, що Україна витрачає недостатньо коштів на людський розвиток, перш за все на освіту, яка, незважаючи ні на що, разом з наукою відтворюють інтелектуальну еліту, яка потенційно має взяти на себе завдання основного і відповідального носія. Але дані табл. 2 свідчать, що, порівняно з іншими країнами, державні витрати на освіту у відсотках до ВВП є далеко не малими за питомою вагою, хоча державні витрати на охорону здоров'я в структурі ВВП є порівняно меншими від багатьох країн (менше витрачає хіба що Російська Федерація). І це в той час, коли нинішній стан системи охорони здоров'я в Україні на фоні країн Європи є чи не найгіршим (табл. 3). І це не випадково, бо, як свідчать дані табл. 2, Україна явно випереджає країн-сусідів за витратами на обслуговування боргу.

Таблиця 2

Пріоритетність витрат, % ВВП

| Рейтинг країни за ІРЛП | Країна | Державні витрати на охорону здоров'я | | Державні витрати на освіту | | | Військові витрати | | | Загальне обслуговування боргу | | |
|------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-------------------|------|------|-------------------------------|------|------|
| | | 2004 | 2000–2007 | 1991 | 2002–2005 | 2000–2007 | 1990 | 2005 | 2008 | 1990 | 2005 | 2008 |
| 10 | Франція | 8,2 | 8,7 | 5,5 | 5,9 | 5,6 | 3,4 | 2,5 | 2,3 | | | |
| 12 | США | 6,9 | 7,1 | 5,1 | 5,9 | 5,5 | 5,3 | 4,1 | 4,3 | | | |
| 22 | Німеччина | 8,2 | 8 | | 4,6 | 4,4 | 2,8 | 1,4 | 1,3 | | | |
| 32 | Чеська Республіка | 6,5 | 5,8 | .. | 4,4 | 4,6 | .. | 1,8 | 1,3 | 3 | 4,8 | |
| 36 | Угорщина | 5,7 | 5,2 | 6,1 | 5,5 | 5,4 | 2,8 | 1,5 | 1,2 | 12,8 | 21,5 | |
| 37 | Польща | 4,3 | 4,6 | 5,2 | 5,4 | 4,9 | 2,8 | 1,9 | 2 | 1,6 | 11,2 | 11,2 |
| 64 | Білорусь | 4,6 | 4,9 | 5,7 | 6 | 5,2 | 1,5 | 1,2 | 1,5 | | 2,3 | 2 |
| 67 | Російська Федерація | 3,7 | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3,9 | 12,3 | 4,1 | 3,5 | .. | 5,5 | 4,1 |
| 76 | Україна | 3,7 | 4 | 6,2 | 6,4 | 5,3 | .. | 2,4 | 2,7 | .. | 7,1 | 10,1 |
| 81 | Китай | 1,8 | 1,9 | 2,2 | 1,9 | 1,9 | 2,7 | 2 | 2 | 2 | 1,2 | 0,8 |
| 128 | Індія | 0,9 | 1,1 | 3,7 | 3,8 | 3,2 | 3,2 | 2,8 | 2,6 | 2,6 | 3 | 2,7 |

Джерело: Доповідь про розвиток людини за відповідні роки. [Електронний ресурс]
Доступ: <http://hdr.undp.org/en/reports/>

Таблиця 3

Здоров'я та медична допомога
*(Оцініть теперішній стан системи охорони здоров'я в Україні:
 0 – дуже поганий; 10 – дуже добрий)*

| Країна Європи | N | | | Середній бал | | | Стандартне відхилення | | |
|---------------------|------|------|------|--------------|------|------|-----------------------|------|------|
| | 2005 | 2007 | 2009 | 2005 | 2007 | 2009 | 2005 | 2007 | 2009 |
| Австрія | 2213 | 2405 | — | 6,49 | 6,69 | — | 2,18 | 2,18 | — |
| Бельгія | 1771 | 1798 | 1758 | 7,19 | 7,35 | 7,41 | 1,81 | 1,67 | 1,56 |
| Болгарія | — | 1400 | 2160 | — | 2,60 | 3,19 | — | 2,39 | 2,37 |
| Велика Британія | 1879 | 2394 | 2344 | 5,40 | 5,23 | 5,95 | 2,27 | 2,33 | 2,21 |
| Греція | 2382 | — | 2055 | 4,78 | — | 3,36 | 2,53 | — | 2,32 |
| Данія | 1451 | 1505 | 1593 | 6,42 | 6,16 | 5,81 | 2,02 | 2,07 | 2,23 |
| Естонія | 1928 | 1517 | 1631 | 4,25 | 4,20 | 5,07 | 2,31 | 2,28 | 2,27 |
| Ізраїль | — | — | 2407 | — | — | 6,26 | — | — | 2,35 |
| Ірландія | 2265 | 1800 | — | 4,06 | 3,90 | — | 2,57 | 2,52 | — |
| Ісландія | 562 | — | — | 6,57 | — | — | 2,10 | — | — |
| Іспанія | 1648 | 1875 | 2552 | 5,75 | 6,03 | 6,12 | 2,21 | 2,10 | 2,10 |
| Кіпр | — | 995 | 1183 | — | 6,25 | 5,79 | — | 2,21 | 2,08 |
| Латвія | — | 1960 | 1949 | — | 3,98 | 3,53 | — | 2,42 | 2,42 |
| Люксембург | 1601 | — | — | 7,07 | — | — | 2,28 | — | — |
| Нідерланди | 1865 | 1889 | 1762 | 5,60 | 5,93 | 6,18 | 1,94 | 1,77 | 1,82 |
| Німеччина | 2833 | 2916 | 2720 | 4,73 | 4,40 | 4,70 | 2,38 | 2,34 | 2,31 |
| Норвегія | 1753 | 1750 | 1548 | 5,71 | 5,88 | 6,01 | 2,14 | 2,03 | 2,03 |
| Польща | 1692 | 1721 | 1601 | 3,11 | 3,90 | 3,78 | 2,44 | 2,49 | 2,29 |
| Португалія | 2031 | 2222 | 2340 | 3,56 | 3,59 | 4,33 | 2,06 | 2,23 | 2,19 |
| Російська Федерація | — | 2437 | 2466 | — | 3,42 | 3,56 | — | 2,36 | 2,32 |
| Румунія | — | 2139 | 2100 | — | 3,76 | 3,93 | — | 2,58 | 2,78 |
| Словаччина | 789 | 1766 | 1798 | 5,65 | 3,93 | 4,40 | 3,02 | 2,30 | 2,50 |
| Словенія | 1427 | 1476 | 1271 | 4,89 | 5,17 | 4,83 | 2,37 | 2,45 | 2,38 |
| Туреччина | — | — | 2360 | — | — | 5,67 | — | — | 3,09 |
| Угорщина | 1469 | 1518 | 1518 | 3,26 | 3,24 | 3,79 | 2,17 | 2,48 | 2,53 |
| Україна | 1989 | 2002 | 1795 | 2,82 | 2,61 | 2,41 | 2,11 | 2,23 | 2,01 |
| Фінляндія | 2011 | 1896 | 2190 | 6,89 | 6,96 | 6,64 | 1,94 | 1,82 | 1,97 |
| Франція | 1803 | 1986 | 2065 | 5,76 | 6,28 | 6,02 | 2,22 | 2,12 | 2,11 |
| Хорватія | — | — | 1466 | — | — | 4,43 | — | — | 2,41 |
| Чеська Республіка | 2955 | — | 1998 | 5,35 | — | 5,40 | 2,36 | — | 2,44 |
| Швейцарія | 2120 | 1804 | 1809 | 6,24 | 6,58 | 6,99 | 2,21 | 2,09 | 1,86 |
| Швеція | 1935 | 1927 | 1812 | 5,21 | 5,84 | 6,05 | 2,29 | 2,17 | 2,08 |

Джерело: Головаха Є., Горбачик А. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі за результатами соціального дослідження 2005 – 2007 – 2009. – К.: Інститут соціології НАН України, 2010. – С. 73.

Ця стаття витрат, на жаль, матиме, швидше за все, найближчими роками тенденцію до зростання, і тільки після 2013 р. можна очікувати змін на краще. Це означає, що навряд чи Україна зможе збільшити питому вагу витрат на освіту та охорону здоров'я протягом найближчих двох–трьох років, що значно актуалізує проблему ефективності витрат як на освіту, так і на охорону здоров'я. В такому контексті підготовка якісної робочої сили на майбутнє має не тільки характерні проблеми в освіті, які необхідно буде вирішувати (про що йтиметься далі), а й важливим буде забезпечення здорового способу життя, що потенційно скорочує витрати на охорону здоров'я і, головне, забезпечує більш продуктивну працю.

Що стосується здорового способу життя, то це все те, що «... в людській діяльності ...стосується збереження й зміцнення здоров'я, все, що сприяє виконанню людиною своїх людських функцій через діяльність з оздоровлення умов життя — праці, відпочинку, побуту» [10]. Оскільки через вищезначену демографічну яму основне навантаження лягає на молоде покоління, важливо насамперед для них забезпечити формування здорового способу життя, що має багатогранний вимір, в структурі якого найважливішими є:

- заняття фізкультурою та спортом;
- відмова від вживання алкоголю, тютюну, наркотиків;
- повноцінне харчування;
- безпечна сексуальна поведінка та планування сім'ї;
- вільний час та активність молоді;
- підтримуюче соціальне середовище в сім'ї, навчальному закладі, робочому колективі;
- доступність медико-соціальних послуг зі збереження та зміцнення здоров'я, в тому числі запобіжних засобів з профілактики ВІЛ-інфікування.

Дослідження за цими складовими показали досить невтішні результати. Зокрема, якщо у десятирічному віці тільки 55% дівчаток та 58% хлопчиків регулярно займалися фізичною культурою, то у двадцятидвохрічному віці тільки 10% дівчаток та 18% хлопців продовжують нею займатися [11, с. 75]. До цього в десятирічному віці 10% дівчат та 23% хлопців уже мали досвід паління. А у двадцятидвохрічному віці серед хлопців таких вже було 91%, а серед дівчат — 63% [11, с.130]. Завдяки такій тенденції в Україні безперервно зростає смертність, пов'язана з тютюнопалінням. Якщо на 100 тис. осіб таких у 1980 р. було у чоловіків дещо більше 600 випадків, то у 2008 р. — вже близько 1000 [12, с.113]. Досвід вживання алкоголю в десятирічному віці мали 26% дівчат та 40% хлопців. Двадцятидвохрічних таких вже було 99% серед хлопців та 96% серед дівчат, тобто майже 100% [13, с.137]. «Знайомство молоді з наркотичними речовинами відбувається в досить ранньому віці (11–12 років — у хлопців, 13–14 років у дівчат). З віком зростає питома вага молоді, яка має досвід вживання наркотичних речовин. Приблизно третина респондентів в обох вікових групах робили це один раз, ще третина 2–3 рази в житті» [13, с.146].

Стосовно харчування у молодих українців «намітилася тенденція наближення структури раціону харчування ... до оптимальних фізіологічних потреб та норм, її збалансування за основними параметрами, зростання кількості та частоти вживання продуктів та напоїв, що справляє позитивний вплив на самопочуття та стан здоров'я» [13, с.189].

Що ж до активності молоді у вільний час, то тут спостерігаються негативні явища, оскільки молодь 75% вільного часу проводить біля телевізора, пасивно переглядаючи телевізійні програми, а 72% віддають перевагу спілкуванню у своєму віковому середовищі [13, с.189], обмежуючи можливості розширення світосприйняття через інші форми

суспільного життя, що мало б сприяти формуванню активної позиції молоді вже в дорослому житті.

У статевому житті спостерігається ризикована сексуальна поведінка, особливо серед молоді, яка мала ризиковані статеві контакти у 46% випадків серед жінок та 85% – у чоловіків у віці 15–24 р., і близько половини не використовували презервативи [12, с. 134].

Слід зазначити, що низький рівень схильності до ведення здорового способу життя щодо, наприклад, споживання алкоголю значно відрізняє українську молодь у віці 15–29 рр. від молоді країн ЄС. Так, смертність від отруєння алкоголем у чоловіків в Україні вища за європейські показники у 16,3 разу в розрахунку на 100 тис. населення, у жінок у такому ж віці – у 16 разів. А показники кількості вбивств та наслідків нападу з метою вбивства чи ушкодження в Україні вищі для чоловіків у віці такого ж віку в 5,1 разу, а для жінок – в 4,3 разу. Суттєві відмінності і щодо смертності від навмисних самоушкоджень та самогубств. В Україні ці показники вищі за європейські для чоловіків 15–29 рр. на 100 тис. населення майже в 2,6 разу, а для жінок – більше як у 1,6 разу. Нарешті, ще одна причина смерті від зовнішніх причин це транспортні нещасні випадки. Україна випереджає Європу, незважаючи на меншу кількість транспортних одиниць, в розрахунку на 1000 дорослого населення, по чоловіках в 2,3 разу, а по жінках – в 1,9 разу [12, с.143]².

Таким чином, можна упевнено стверджувати, що в Україні така складова здорового способу життя молоді, як забезпечення повноцінного харчування, виглядає краще, ніж усі інші складові. Що стосується решти складових, то їхній рівень, що залежить як від матеріальних статків і місця проживання, так і від рівня обізнаності та сформованої поведінки в суспільних і сімейних обставинах, на нашу думку, є явно недостатнім і вимагає, перш за все, підвищення ролі освітянської діяльності, за рахунок якої саме і формуються життєві пріоритети у молоді та її цінності, у тому числі і ставлення до здорового способу життя. Багато хто із дослідників вже неодноразово доводили, що в української молоді формування основних пріоритетів щодо цінностей життя пов'язане саме з освітою [12, с.144–175], оскільки завдяки освітянській діяльності можна піднести не тільки рівень сприйняття професійної підготовки, а й здорового способу життя, що у молоді може підвищити очікувану тривалість здорового життя та активної праці. Сьогодні в Україні очікувана тривалість здорового життя при народженні є однією з найнижчих серед європейських країн і на 2003 р. становить 54,9 року у чоловіків і 63,6 року у жінок. Причому нижчі показники стосовно чоловіків мала тільки Росія, а стосовно жінок РФ навіть випередила Україну [14].

Які ж тенденції на тлі охарактеризованих проблем, які вона має вирішувати або сприяти їх вирішенню, має українська освіта?

В Україні охоплення освітою населення шкільного віку є досить високим (табл. 4) і становить 98,9% населення молодшого шкільного віку, 94,4% населення середнього шкільного віку. За обома показниками Україна випереджає РФ і наближена до більшості інших країн. Що стосується охоплення навчанням після набуття середньої освіти, то цей рівень в Україні наближається до США і значно перевищує показники по більшості інших країн Європи.

² Розраховано на основі даних, наведених в [12, с. 143].

Таблиця 4

Освіта

| Рейтинг країни за ІРЛП | Країна | 2001–2009 рр. (дані стосуються останнього року вказаного періоду, за який доступна інформація) | | |
|------------------------|---------------------|--|--|--|
| | | Доступність освіти | | |
| | | Коефіцієнт охоплення початковою освітою, % населення молодшого шкільного віку (сукупний) | Коефіцієнт охоплення середньою освітою, % населення середнього шкільного віку (сукупний) | Коефіцієнт охоплення після середньою освітою, % населення відповідного віку навчання після набуття середньої освіти (сукупний) |
| 4 | США | 98,0 | 94,3 | 81,6 |
| 10 | Німеччина | 105,7* | 100,6* | ... |
| 14 | Франція | 110,2* | 113,3* | 54,7 |
| 28 | Чеська Республіка | 102,1 | 95,0 | 54,3 |
| 36 | Угорщина | 97,8 | 96,7 | 67,2 |
| 41 | Польща | 97,1 | 99,8 | 66,9 |
| 61 | Білорусь | 99,2 | 95,3 | 72,8 |
| 65 | Російська Федерація | 96,8 | 84,0 | 75 |
| 69 | Україна | 98,4 | 94,4 | 79,4 |
| 89 | Китай | 112,1* | 74,4 | 22,1 |
| 119 | Індія | 113,1* | 57,0 | 13,5 |

* Коефіцієнт перевищує 100%, оскільки чисельник враховує всіх учнів, що навчаються в країні, незалежно від громадянства, а знаменник обмежується віковою когортою громадян країни.

Джерело: Доповідь про розвиток людини за 2010 р. [Електронний ресурс].

Доступ: <http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_RU_Tables_reprint.pdf>

Це свідчить про перевантаження вищою освітою населення старшого шкільного віку, тоді як багато з європейських країн на вищу світу (табл. 5) витрачають менше, а, скоріше за все, орієнтуються на підготовку фахівців із середньою, але вже спеціальною освітою.

Таблиця 5

Державні видатки на вищу освіту, % видатків на галузь

| Країна | Рік | % видатків |
|----------------|-------------|--------------|
| Австрія | 2007 | 26,85 |
| Німеччина | 2007 | 24,23 |
| Франція | 2007 | 22,51 |
| Угорщина | 2007 | 18,91 |
| Індія | 2006 | 19,94 |
| Польща | 2007 | 19,20 |
| Швеція | 2007 | 27,81 |
| Україна | 2007 | 28,90 |

Джерело: UIS Data Centre. [Електронний ресурс].

Доступ: www.uis.unesco.org/template/pdf/Guides/DataCenteUserGuide_EN.pdf

Масове охоплення молоді вищою освітою зумовило явні структурні перекося у видатках держави на вищу освіту в Україні. Якщо Австрія на це виділяла в 2007 р. 26,9% видатків на галузь, Німеччина — 24,2%, Польща — 19,2%, то Україна — 28,9%, що при майже однозначності всіх витрат на освіту від ВВП, як було показано в табл. 2, свідчить про те, що за питомою вагою недофінансовані наука, середня професійна та початкова освіта. Якщо навіть врахувати, що наші окремі заклади віднесені до вищої освіти, а фактично є середніми, то це також означає, що має місце перекося і у класифікації закладів, що не може не впливати на якість освіти. А це досить важливо, особливо, якщо враховувати, що за загальним Індексом глобального таланту (GTI) Україна має доволі високі показники (табл. 6) із одночасною системою схильності до залучення таланту, яка розвивається дедалі більше (табл. 7).

Як свідчать дані табл. 8, Україна входить до двадцятки кращих країн світу за загальним індексом таланту, і в динаміці цей показник, як бачимо, має тенденцію до підвищення. Очікується, що за 5 років (2007 — 2012 рр.) Україна з 19-го місця переміститься на 17-е і за індексом таланту досягне рівня Італії і Російської Федерації. Крім того, вказане міжнародне дослідження свідчить, що і схильність в Україні до залучення таланту теж підвищується. Якщо в 2007 р. Україна мала 27-й ранг, то на 2012 р. очікується, що вона підніметься на 4 одиниці, досягнувши 23-го рангу, хоча за індексом схильності залучення таланту ми програємо нашим найближчим сусідам: Росії, Польщі, а тим більше багатим європейським країнам, серед яких Франція, Німеччина, Іспанія, Італія та ряд інших, що спонукає талановиту молодь продовжувати реалізовувати схильність до свого таланту в інших країнах-сусідах, які можуть на більш високому рівні надати можливості для його реалізації. І це є важливим фактором у боротьбі за висококваліфіковані кадри, які необхідні для забезпечення нової хвилі технологічного оновлення.

Цілком зрозуміло, що ключову роль як в системі підготовки висококваліфікованих кадрів, так і в системі реалізації таланту, перш за все молодих людей, відіграє все ж таки освіта. Теперішній її стан за оцінкою населення у порівнянні з іншими країнами подано в табл. 8. Згідно з наведеними даними опитування, з балом 3,88 за станом на 2009 р. Україна належить до країн з балом нижче середнього (5,0), якщо враховувати, що 10,0 це бал, який характеризує рівень освіти країни як дуже добрий. Таким чином, теперішній стан системи освіти в Україні серед наведених 32-х країн Європи оцінюється швидше як поганий або дуже близький до нього, оскільки Україна з балом 3,88 посідає одне з останніх місць. При цьому зауважуємо, що оцінка в нуль характеризується як дуже погана.

Отже, незадовільний рівень освіти в Україні спонукає кращих і тих, хто має фінансову можливість, виїздити вчитися за кордон, і кількість їх зростає. Так, якщо в 2007 р. таких було 36 тис. осіб, то в 2008 р. — понад 38 тис. осіб. І хоча освіта за кордоном доступна порівняно невеликій частині молоді, але з часом в міру розвитку систем залучень на навчання та роботу в іноземних країнах, чисельність міграції молоді, особливо талановитої, на навчання за кордон зростатиме, особливо, якщо і надалі падатиме якість освіти в Україні. А така тенденція, як видно з табл. 8, має місце (за період з 2005 по 2009 рр. середній бал якості освіти знизився в Україні на 6%).

Враховуючи очікувані в світі перспективи технологічного оновлення в період 2010 — 2020 рр., тобто у найближчі 10 років, і виходячи з того, що у світі очікується загострення боротьби за кадри вищої кваліфікації, які своєю діяльністю зумовлюватимуть нову хвилю технологічного підйому, попереду, ще більше, ніж у даний час, загострюватиметься боротьба за кадри, які це здійснюватимуть. А це означає, що розвинений світ відправляється на пошуки та залучення і підготовку, насамперед, наукових кадрів. Саме тому не випадково вже сьогодні у провідних країнах світу (наприклад, Німеччині, Франції) у структурі випускників вищих навчальних закладів найбільшу частину займають фахівці, підготовлені для проведення дослідницької роботи (табл. 9).

Таблиця 6

Загальний індекс глобального таланту (GTI)

| 2007 | | | Динаміка | | 2012 | | |
|------|-------------------------|--------|----------|---|------|-------------------------|--------|
| Ранг | Країна | Індекс | | | Ранг | Країна | Індекс |
| 1 | Сполучені Штати Америки | 52 | ↑ | | 1 | Сполучені Штати Америки | 53 |
| 2 | Канада | 47 | ↗ | ↘ | 2 | Сполучене Королівство | 48 |
| 3 | Нідерланди | 46 | ↗ | ↘ | 3 | Канада | 47 |
| 4 | Сполучене Королівство | 46 | ↗ | ↘ | 4 | Нідерланди | 46 |
| 5 | Швеція | 45 | ↑ | | 5 | Швеція | 45 |
| 6 | Німеччина | 43 | ↗ | ↘ | 6 | Китай | 44 |
| 7 | Австралія | 43 | ↗ | ↘ | 7 | Німеччина | 44 |
| 8 | Китай | 42 | ↗ | ↘ | 8 | Австралія | 43 |
| 9 | Франція | 41 | ↑ | | 9 | Франція | 43 |
| 10 | Індія | 39 | ↑ | | 10 | Індія | 41 |
| 11 | Іспанія | 37 | ↑ | | 11 | Іспанія | 37 |
| 12 | Малайзія | 37 | ↑ | | 12 | Малайзія | 37 |
| 13 | Польща | 35 | ↗ | ↘ | 13 | Корея, Республіка | 37 |
| 14 | Італія | 34 | ↗ | ↘ | 14 | Японія | 36 |
| 15 | Корея, Республіка | 34 | ↗ | ↘ | 15 | Польща | 35 |
| 16 | Японія | 34 | ↗ | ↘ | 16 | Італія | 34 |
| 17 | Аргентина | 34 | ↗ | ↘ | 17 | Україна | 34 |
| 18 | Російська Федерація | 33 | ↑ | | 18 | Російська Федерація | 34 |
| 19 | Україна | 33 | ↗ | ↘ | 19 | Мексика | 33 |
| 20 | Греція | 32 | ↗ | ↘ | 20 | Греція | 32 |
| 21 | Мексика | 31 | ↗ | ↘ | 21 | Аргентина | 32 |
| 22 | Тайланд | 31 | ↑ | | 22 | Тайланд | 30 |
| 23 | Бразилія | 30 | ↗ | ↘ | 23 | Південна Африка | 30 |
| 24 | Південна Африка | 29 | ↗ | ↘ | 24 | Єгипет | 29 |
| 25 | Єгипет | 29 | ↗ | ↘ | 25 | Бразилія | 29 |
| 26 | Туреччина | 27 | ↑ | | 26 | Туреччина | 29 |
| 27 | Нігерія | 25 | ↗ | ↘ | 27 | Саудівська Аравія | 26 |
| 28 | Саудівська Аравія | 23 | ↗ | ↘ | 28 | Нігерія | 23 |
| 29 | Індонезія | 23 | ↑ | | 29 | Індонезія | 22 |
| 30 | Іран | 21 | ↑ | | 30 | Іран | 21 |

Джерело: Heidrick & Struggles. Mapping Global Talent: Essays and Insights. [Електронний ресурс]. Доступ: www.welknowglobaltalent.com/pdfs/HeidrickGTPbooklet.pdf

Таблиця 7

| Схильність до залучення таланту | | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------------|--------|--|------|-------------------------|---------|----|
| Ранг | Країна | Індекс | Динаміка | Ранг | Країна | Індекс | |
| 1 | Сполучені Штати Америки | 39 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 1 | Сполучені Штати Америки | 41 | |
| 2 | | 37 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 2 | | Франція | 35 |
| 3 | | 36 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 3 | | Канада | 35 |
| 4 | Німеччина | 35 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 4 | Німеччина | 34 | |
| 5 | Франція | 35 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 5 | Австралія | 33 | |
| 6 | Австралія | 34 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 6 | Сполучене Королівство | 33 | |
| 7 | Сполучене Королівство | 33 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 7 | | Швеція | 32 |
| 8 | Іспанія | 31 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 8 | | Іспанія | 31 |
| 9 | Нідерланди | 31 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 9 | Італія | 30 | |
| 10 | Італія | 30 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 10 | Нідерланди | 29 | |
| 11 | Польща | 29 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 11 | Японія | 28 | |
| 12 | Греція | 26 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 12 | Малайзія | 27 | |
| 13 | Аргентина | 25 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 13 | Індія | 27 | |
| 14 | Японія | 25 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 14 | Корея, Республіка | 27 | |
| 15 | Корея, Республіка | 23 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 15 | Греція | 26 | |
| 16 | Малайзія | 23 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 16 | Польща | 24 | |
| 17 | Індія | 23 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 17 | Аргентина | 24 | |
| 18 | Єгипет | 23 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 18 | Мексика | 24 | |
| 19 | Російська Федерація | 20 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 19 | Російська Федерація | 23 | |
| 20 | Мексика | 20 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 20 | Саудівська Аравія | 22 | |
| 21 | Бразилія | 19 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 21 | Туреччина | 22 | |
| 22 | Іран | 19 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 22 | Єгипет | 22 | |
| 23 | Саудівська Аравія | 19 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 23 | Україна | 21 | |
| 24 | Туреччина | 17 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 24 | Бразилія | 20 | |
| 25 | Нігерія | 16 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 25 | Таїланд | 18 | |
| 26 | Китай | 16 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 26 | Китай | 18 | |
| 27 | Україна | 15 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 27 | Іран | 17 | |
| 28 | Індонезія | 15 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 28 | Нігерія | 17 | |
| 29 | Таїланд | 14 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 29 | Індонезія | 14 | |
| 30 | Південна Африка | 11 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | 30 | Південна Африка | 11 | |

Джерело: Heidrick & Struggles. Mapping Global Talent: Essays and Insights. [Електронний ресурс]. Доступ: www.wetknowglobaltalent.com/pdfs/HeidrickGTPbooklet.pdf

Таблиця 8

Оцініть теперішній стан системи освіти в країні
(0 – дуже поганий, 10 – дуже добрий)

| Країна Європи | N | | | Середній бал | | | Стандартне відхилення | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | 2005 | 2007 | 2009 | 2005 | 2007 | 2009 | 2005 | 2007 | 2009 |
| Австрія | 2167 | 2405 | - | 5,60 | 5,70 | - | 2,26 | 2,26 | - |
| Бельгія | 1735 | 1798 | 1743 | 6,36 | 6,59 | 6,57 | 2,13 | 2,04 | 1,97 |
| Болгарія | - | 1400 | 1957 | - | 3,57 | 3,88 | - | 2,58 | 2,40 |
| Велика Британія | 1843 | 2394 | 2290 | 5,56 | 5,56 | 5,75 | 2,05 | 2,12 | 2,10 |
| Греція | 2182 | - | 2032 | 5,09 | - | 3,60 | 2,26 | - | 2,21 |
| Данія | 1433 | 1505 | 1565 | 7,32 | 7,57 | 7,47 | 1,81 | 1,73 | 1,80 |
| Естонія | 1814 | 1517 | 1586 | 5,55 | 5,38 | 5,86 | 2,13 | 2,31 | 2,12 |
| Ізраїль | - | - | 2443 | - | - | 3,88 | - | - | 2,45 |
| Ірландія | 2248 | 1800 | - | 6,92 | 6,76 | - | 2,17 | 2,17 | - |
| Ісландія | 561 | - | - | 6,85 | - | - | 1,90 | - | - |
| Іспанія | 1571 | 1875 | 2411 | 5,28 | 5,20 | 5,23 | 2,11 | 2,09 | 2,02 |
| Кіпр | - | 995 | 1148 | - | 6,35 | 5,76 | - | 2,04 | 2,01 |
| Латвія | - | 1960 | 1896 | - | 4,64 | 4,62 | - | 2,33 | 2,31 |
| Люксембург | 1493 | - | - | 5,38 | - | - | 2,43 | - | - |
| Нідерланди | 1750 | 1889 | 1701 | 5,89 | 5,78 | 5,79 | 1,67 | 1,72 | 1,79 |
| Німеччина | 2762 | 2916 | 2634 | 4,26 | 4,46 | 4,49 | 2,17 | 2,18 | 2,18 |
| Норвегія | 1736 | 1750 | 1532 | 6,38 | 6,42 | 6,32 | 1,80 | 1,76 | 1,82 |
| Польща | 1615 | 1721 | 1522 | 5,15 | 5,25 | 5,64 | 2,28 | 2,34 | 2,18 |
| Португалія | 1958 | 2222 | 2233 | 3,89 | 4,20 | 3,97 | 1,98 | 1,96 | 2,02 |
| Російська федерація | - | 2437 | 2371 | - | 4,27 | 4,54 | - | 2,41 | 2,39 |
| Румунія | - | 2139 | 2046 | - | 4,92 | 4,53 | - | 2,61 | 2,78 |
| Словаччина | 737 | 1766 | 1720 | 5,13 | 5,64 | 5,35 | 2,30 | 2,22 | 2,36 |
| Словенія | 1348 | 1476 | 1215 | 5,03 | 5,31 | 5,56 | 2,24 | 2,26 | 2,23 |
| Туреччина | - | - | 2327 | - | - | 5,19 | - | - | 2,97 |
| Угорщина | 1398 | 1518 | 1386 | 4,49 | 4,31 | 4,57 | 2,28 | 2,38 | 2,45 |
| Україна | 1906 | 2002 | 1706 | 4,10 | 4,06 | 3,88 | 2,21 | 2,39 | 2,39 |
| Фінляндія | 1989 | 1896 | 2175 | 7,94 | 7,94 | 7,72 | 1,32 | 1,36 | 1,48 |
| Франція | 1772 | 1986 | 2051 | 4,95 | 5,00 | 5,02 | 2,15 | 2,14 | 2,09 |
| Хорватія | - | - | 1395 | - | - | 5,18 | - | - | 2,21 |
| Чеська Республіка | 2853 | - | 1933 | 6,33 | - | 6,40 | 2,03 | - | 2,19 |
| Швейцарія | 2018 | 1804 | 1706 | 6,19 | 6,30 | 6,54 | 2,05 | 2,01 | 1,95 |
| Швеція | 1853 | 1927 | 1746 | 5,53 | 5,64 | 5,69 | 2,11 | 2,05 | 2,00 |

Джерело: Головаха Є., Горбачик А. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі за результатами соціального дослідження 2005 – 2007 – 2009. – К.: Інститут соціології НАН України, 2010. – С.51.

Таблиця 9

Підготовка кадрів за освітніми напрямками у 2008 р.
(частка випускників у загальній чисельності)

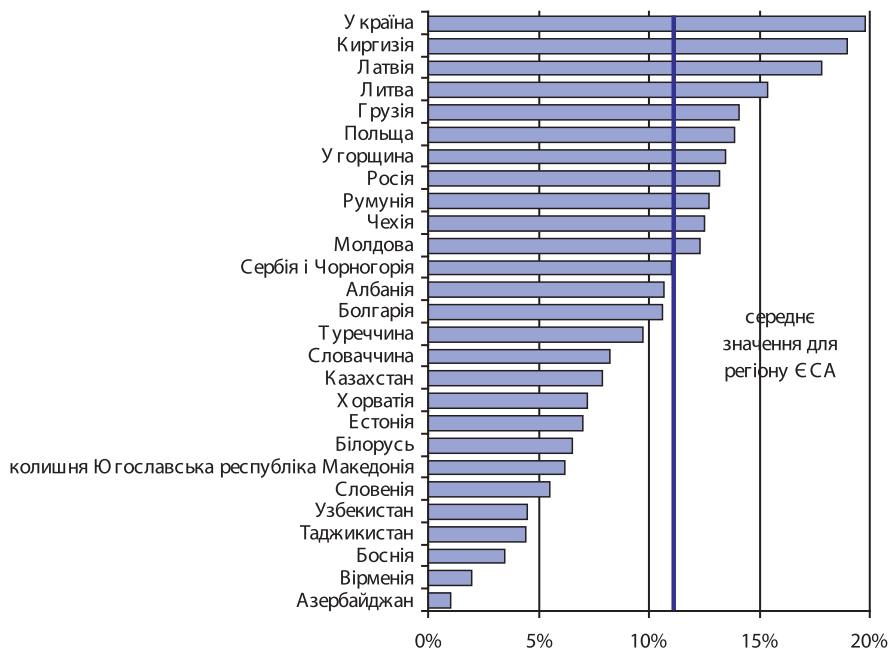
| Країна | Дослідження | Інженерія. Виробництво. Промисловість | Соціальні науки. Бізнес. Право |
|---------------------|-------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Білорусь | 1,61 | 18,65 | 32,28 |
| Франція | 16,03 | 23,50 | 62,35 |
| Угорщина | 6,53 | 8,46 | 45,49 |
| Польща | 7,72 | 8,54 | 42,82 |
| Російська Федерація | 10,01 | 37,23 | 79,83 |
| Україна | 4,40 | 24,43 | 53,91 |
| Німеччина | 16,59 | 16,64 | 29,53 |

Джерело: UN data. A world of information. [Електронний ресурс].
Доступ: http://data.un.org/Data.aspx?d=UNESCO&f=series%3aE_56

Якщо у названих країнах питома вага таких випускників сягає понад 16%, то в Україні це в 4 рази менше, а порівнянню з Росією — майже в 2,4 рази менше. У нас їх навіть менше ніж в Угорщині чи Польщі, які у сфері ряду сучасних високих технологій (космос, ядерна енергетика, літакобудування) практично не ведуть наукові розробки і не мають відповідних виробництв, у порівнянні з Україною. Крім того, на сьогодні Україна має в структурі економіки види діяльності, які відносять до порівняно високих технологій, вона також володіє виробництвами, що належать до індустріальних видів діяльності (хімія, металургія), від діяльності яких залежить сучасний стан економіки, і в той же час має місце найвища питома вага дефіциту знань та навичок у наявних працівників. І це є, за результатами опитувань, однією з основних перешкод для функціонування та розвитку компаній (рис.1). Як бачимо, таких компаній на сьогодні 20%, і це не враховуючи перспективи формування виробництв нових технологічних укладів. Дефіцит знань і навичок працівників частіше розглядається як серйозна перешкода для бізнесу в Україні, ніж в інших країнах регіону ЄСА.

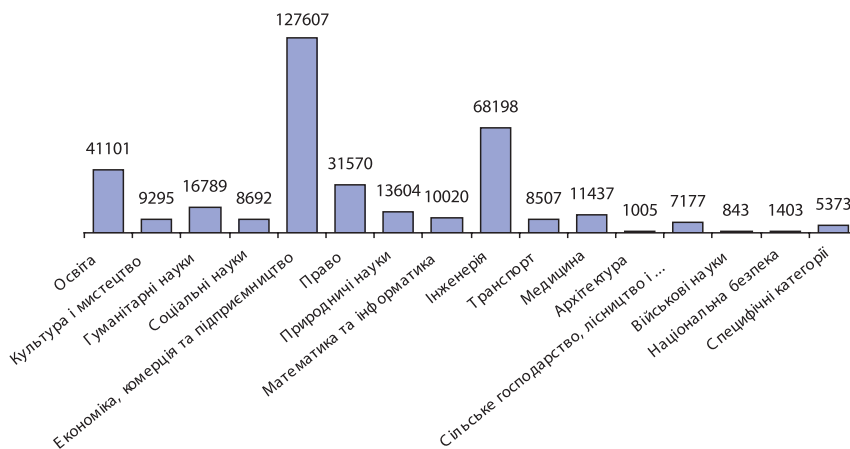
Водночас, якщо звернутися до рис. 2, то ми побачимо, що за чисельністю фахівців у структурі підготовки кадрів у вищій освіті України домінує гуманітарна сфера. І це при тому, що в Україні домінують індустріальні виробництва, в яких першочерговою є потреба в науково-технічних працівниках. Падіння престижу професії інженера в економіці України привело до того, що навіть окремі високотехнологічні виробництва укомплектовані кадрами у віці понад 60 років. До того ж середній вік і наукових працівників, задіяних у дослідженнях вказаного напрямку, є досить значним. Так, якщо в 1995 р. докторів наук у віці понад 61 рік було 36,9%, то у 2009 р. докторів такого віку було уже 50,8%. Що стосується кандидатів наук, то в 1995 р. у віці 61 і старше було 13%, а за станом на 2009 р. таких було уже 23,3% [15, с. 324]³. Разом з тим у віковій структурі наукових кадрів мали місце і певні позитивні тенденції. Зокрема, у 1995 р. докторів наук серед фахівців, які мали науковий ступінь у віці до 40 років, було 2,8%, а у 2009 р. таких було уже 3,3%.

³ Розраховано за даними [15, с. 324].



Джерело: ЄБРР – Світовий банк: Обстеження умов ведення бізнесу та ефективності роботи підприємств, 2005 р.; розрахунки працівників Світового банку

Рис. 1. Відсоток компаній, які вказують на знання та навички наявних працівників як одну з основних перешкод для функціонування та розвитку компаній, 2005 р.



Джерело: Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/10 навчального року: Статистичний бюлетень. Держкомстат України. – К., 2010. – С.148 – 197.

Рис.2. Підготовка фахівців в Україні за окремими напрямами на початок 2009/2010 навчального року

Серед кандидатів наук, відповідно, у 1995 р. було 21,8%, а у 2009 р. — 32%. При цьому кількість працівників з науковим ступенем, які виконували науково-технічні розробки, у 1990 р. становила 32,5 тис.чол., а в 2009 р. їх було тільки 21,5 тис. чол., тобто на 34% менше. Кількість спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні розробки, знизилася за указаний період майже в 3,5 разу. Це означає, що ті, здавалося б прогресивні зміни щодо молодих наукових кадрів з науковим ступенем відбулися в основному за рахунок гуманітарної сфери. Зрозуміло, що для індустріальної економіки України такі зміни були явно регресивного характеру, тому не випадково підготовка кадрів за таким освітнім напрямом, як «дослідження» мала питому вагу в 4,4% (табл. 9).

Що стосується необхідних змін у гуманітарній частині освіти, то далі мова має йти у напрямі, з одного боку, її реструктуризації, тобто скорочення питомої ваги відповідних випускників, а з другого боку — розширення сучасної підготовки всього спектра фахівців. Адже майбутній соціально-економічний розвиток матиме у своїй основі нову парадигму, основою якої є гуманітарні підходи, оскільки «...людству потрібна, поряд з системою інструментального знання, корегуюча і направляюча система нормоутворюючого знання, призначення якої — утримувати від деструктивних видів активності або застерігати від перетворення продуктивного активізму в руйнівний» [16].

Серед освітянських проблем у підготовці кадрів одне з основних значень має професійна орієнтація молоді і відповідна освіта щодо попиту на кадри на ринках праці. Дані табл. 10 показують, що в цьому в Україні є серйозні недоліки, оскільки за окремими спеціальностями досить невелика частина людей, які здобули вищу освіту, працює за отриманим фахом.

Таблиця 10

Частка зайнятих в Україні, які працюють за отриманим фахом, 2009 р.
(дані обстеження домогосподарств з питань економічної активності), %

| | |
|--|------|
| Фізичні, математичні та технічні науки | 29,9 |
| Медичні науки | 54,7 |
| Викладачі | 60,9 |
| Галузі прикладних наук та техніки | 19,2 |
| Біологія, агрономія та медицина | 60,7 |
| Службовці, пов'язані з інформацією | 32,2 |
| Металургія та машинобудування | 48,9 |

Джерело: Розрахунки автора за даними обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності

Згідно з даними табл. 10, найбільші втрати серед фахівців з фізичних, математичних та технічних наук (понад 70%), прикладних наук та техніки (близько 71%), службовців, пов'язаних з інформацією (близько 68%). Узагальнені оцінки працюючих за отриманим фахом досягають величини у 60%, тобто 40% тих, хто навчався за певним фахом, потім працює не за своєю спеціальністю, що свідчить про значне неефективне витрачання коштів на освіту та явно недостатню професійну вимогливість на тих робочих місцях, де вони знайшли роботу.

Можливо була б надія, що пізніше вони підвищать свою кваліфікацію або її змінять в результаті продовження навчання на курсах підвищення кваліфікації, але, як свідчать

дані табл. 11, питома вага таких людей на всіх підприємствах досягає величини у 5%, тоді як у Швеції їх 46%, в Чеській Республіці — 59, Франції — 46 тощо. Це означає, що в багатьох країнах працівники раз на 2 — 3 роки в середньому підвищують свою кваліфікацію. В Україні для цього потрібно 20 років, і це не випадково, оскільки технологічне оновлення відбувається досить слабо. Так, за даними Держкомстату України, якщо у 1995 р. було впроваджено 2936 одиниць нових прогресивних технологічних процесів, то у 2009 р. їх було всього 1893, або на 35,6% менше, хоча порівняно з найгіршим за цей період 2000 роком приріст становив 34,9%, але, як бачимо, рівень кризового 1995 р. поки що не відновлено. За кількістю підприємств, що впроваджували інновації, ситуація також не краща. У 2009 р. таких підприємств було на 21% менше. В таких умовах багатьом працівникам підприємств можна не турбуватися про своє постійне підвищення кваліфікації. Власне, як би утворилося замкнене коло. Одні не модернізують підприємства, бо в Україні сформувалися інші механізми отримання прибутків, а інші — не турбуються про свою кваліфікацію і не витрачають на це час і кошти, бо на виробництвах, які не реструктуризуються, із застарілим виробничим апаратом можна працювати і без нових знань.

Таблиця 11

**Відсоток працівників (всі підприємства), що беруть участь
в курсах підвищення кваліфікації**

| Країна | 2005 рік |
|-------------------|-----------------|
| Болгарія | 15 |
| Чеська Республіка | 59 |
| Німеччина | 30 |
| Франція | 46 |
| Латвія | 15 |
| Угорщина | 16 |
| Польща | 21 |
| Швеція | 46 |
| Україна | 5 |

Джерело: дані Євростату та розрахунки автора за даними Держкомстату України

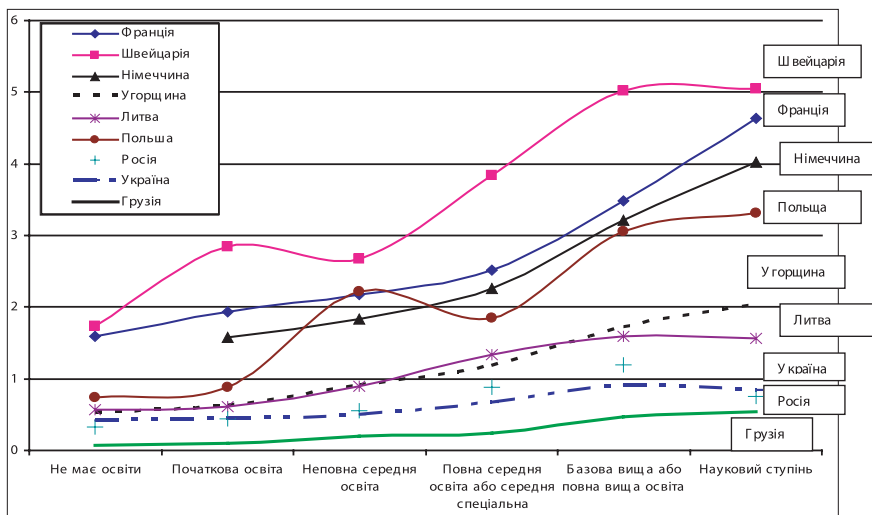
В той же час дослідження показують, що слабким місцем у підготовці кадрів у вищих навчальних закладах України є не тільки те, що їх готують за фахом, який не є результатом попиту на робочу силу певної кваліфікації та фаху, і не тільки те, що слабкою є їх перепідготовка і підвищення кваліфікації, а й те, що підготовка кадрів за інноваційними напрямками є доволі слабкою. На рис. 3 подано структуру випускників за інноваційними напрямками освіти. Як бачимо, тільки близько 0,6% випускників навчаються за інноваційними напрямками, що визначають нову хвилю технологічного оновлення, а тому складається перспектива, яка не може орієнтуватися на швидкий процес модернізації і налагодження нових технологічних укладів в економіці України, якщо навіть відбудуться якісні потужні зміни в економічній та науково-технічній політиці. Оскільки для підготовки висококваліфікованих кадрів потрібно не менше як 5 років, то ще кілька років слід чекати на те, щоб було змінено характер навчального процесу. Тому глибоких змін слід чекати через 8 — 10 років, і це при тому, якщо дії в цьому напрямку розпочати протягом найближчого року. Це означає, що зміни в освітянських процесах необхідно робити яко-

мога швидше, оскільки ми можемо не встигнути сісти у «потяг» нового технологічного підйому рівня 2020 року.



Джерело: Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/10 навчального року: Статистичний бюлетень. Держкомстат України. – К., 2010. – С.148 – 197.

Рис. 3. Частка випускників за інноваційними напрямками освіти до загальної кількості випускників в Україні на початок 2009/2010 навчального року



Джерело: Об'єднаний масив даних EVS–2008. [Електронний ресурс]. Доступ: www.europeanvalues.study.eu/evs/data-and-downloads/

Рис. 4. Розподіл середнього рівня доходу залежно від рівня освіти за різними країнами Європи

Зрештою, на нашу думку, важливо оцінити, наскільки ефективними є в Україні мотиваційні механізми орієнтації населення на підвищення своєї кваліфікації і здобуття високого рівня освіти. Загальним є висновок про те, що більш освічені мають вищі доходи. Але наскільки сильними є стимули до цього? Як свідчить рис. 4, розрив у рівнях доходів між тими, хто не має освіти, і тими, хто має науковий ступінь, є доволі несуттєвим порівняно з іншими країнами, такими як Швейцарія, Франція, Польща. Дані табл. 12 свідчать, що в Україні розрив у дохідних групах між початковою та базовою середньою освітою і повною вищою є дещо більшим ніж 2 рази, що, на наш погляд, є недостатнім для пробудження сильних мотивів до підвищення кваліфікації. Порівняно з іншими країнами Європи криві розподілу середнього рівня доходу залежно від рівня освіти є значно виразнішими, а отже, політика доходів більшою мірою орієнтована на залежність від рівня освіти. Це, на нашу думку, найбільш ефективний соціальний ліфт, що позитивно впливає на продуктивність праці і на економічне зростання.

Таблиця 12

Розмір особистого доходу (середнє значення) залежно від наявного рівня освіти, грудень 2010 року

| Рівень освіти | Особистий дохід минулого місяця, <i>грн.</i> Mean | Обсяг групи, N | Std. Deviation | Std. Error of Mean |
|------------------------------------|--|-------------------|----------------|-----------------------|
| Початкова та базова середня освіта | 1077,61 | 189 | 928,58 | 67,56 |
| Повна загальна середня освіта | 1313,45 | 656 | 961,28 | 37,54 |
| Базова вища освіта | 1674,34 | 520 | 2770,82 | 121,52 |
| Повна вища освіта | 2242,87 | 476 | 1838,05 | 84,27 |
| По всіх освітніх групах | 1631,48 | 1840 | 1902,65 | 44,35 |

Джерело: опитування ЦСМ/УІСД ім. О.Яременка спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ІЕП НАН України. Опитування проводилося з 27 листопада по 8 грудня 2010 р. в усіх областях України, АР Крим та м. Києві. Усього опитано 2109 респондентів. Стандартні відхилення при достовірних 95% і співвідношенні змінних від 0,1:0,9 до 0,5:0,5 становлять 1,31 – 2,18 %. Метод отримання інформації: індивідуальне інтерв'ю за місцем проживання респондента «віч-на-віч». Рівень досягнення респондентів – 65%.

В результаті наведеного вище аналізу та оцінок можна дійти до ряду висновків та пропозицій.

1. Якість освіти в Україні є порівняно низькою і не задовольняє вимогам бізнесу та стримує його розвиток.
2. Структура підготовки кадрів у частині досліджень та науково-технічних розробок для виробництва не є раціональною з домінуванням фахівців з гуманітарних напрямів.
3. Підготовлені кадри у ВНЗ значною мірою – до 40% у середньому по країні, а по окремих напрямках понад 70% – не працюють за спеціальністю. Відтак, кошти на освіту витрачаються не ефективно.
4. Система профорієнтації та профвідбору фактично не працює, і тільки 5% працюючих щорічно підвищують свою кваліфікацію.

5. Підвищенням кваліфікації в Україні після закінчення навчання, порівняно з іншими європейськими країнами, займаються в 3–10 разів менше людей.

6. Інноваційні напрями підготовки кадрів ВНЗ мають занадто низьку питому вагу – до 0,6% випускників за рік, що дає поки що мало надій на опанування 6-го та 7-го технологічних укладів, які будуть визначати розвиток багатьох країн після 2020 року.

7. Розмір особистого доходу працюючих не істотно залежить від рівня освіти, на відміну від європейських країн. Отже, значною мірою освіта перестала бути мотивуючим чинником, що диференціює особистий дохід за прикладом європейських країн.

8. Соціальні ліфти мало дієві, оскільки:

по-перше, має місце збільшення питомої ваги платної освіти. Наростання платності для багатьох верств населення різко зменшує можливості одного з головних каналів соціальної мобільності;

по-друге, сім'я, мобілізуючи всі свої ресурси, залишається найбільш надійним інститутом, що забезпечує і шлях “на гору”, але порівняно небагато тих, хто може скористатися її дієвою допомогою в подоланні низького статусу;

по-третє, служба в армії, особливо входження в офіцерський корпус, що раніше було доступно всім за наявності відповідних воїнських якостей, перестала бути надійним засобом соціальної мобільності;

по-четверте, стаж трудової діяльності (мобільність у рамках професії) також нівелював своє значення (відсутність істотної різниці в доходах серед тих, хто має незначний трудовий стаж, та тих, хто працює 10–15 років);

по-п'яте, в Україні для представників малозабезпечених верств, навіть для тих, хто має високий рівень освіти, професійної підготовки і соціальної активності, соціальні ліфти не виконують своїх функцій, оскільки домінують такі чинники, як:

- наявність впливових соціальних зв'язків;
- платність за послуги у висхідній соціальній мобільності;

по-шосте, в Україні відсутні критерії та механізми забезпечення висхідної мобільності, а існуючі – не прозорі та корумповані.

Для відповіді на демографічні виклики та забезпечення підняття продуктивності праці і економічного зростання в частині сказаного вище необхідно:

- розробити не менш як на 10 років прогноз ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками та розробити і реалізувати на цій основі прозору систему державного замовлення на підготовку кадрів у вищих навчальних закладах на конкурсних засадах;
- сформувати систему профорієнтації та профвідбору, адекватну вимогам ринкової економіки, маючи на увазі, що навіть у високорозвинутих країнах (таких, як США) за підготовку та особливо перепідготовку робочої сили відповідальність у більшості випадків несе держава;
- розширити масштабне навчання населення впродовж життя, замінивши існуючу систему післядипломної освіти;
- докорінно змінити підходи в оцінці якості знань загалом, розширити масштаби підготовки кадрів спеціальностей 6-го та 7-го технологічних укладів, що визначатимуть підйом економіки після 2020 року, сформувавши для цього, як перший крок, відповідний академічний університет, в якому науково-дослідні інститути, що ведуть відповідні фундаментальні дослідження,

- відіграватимуть ключову роль;
- до формування академічного університету широко долучити, перш за все, установи Національної академії наук України, створивши в них відповідні профільні кафедри ;
 - реструктуризувати систему підготовки кадрів у регіональному розрізі в напрямі органічного поєднання: ВНЗ, коледж, ПТУ, бізнес;
 - враховуючи, що застосування високих технологій насамперед матиме місце у традиційних галузях спеціалізації економіки України (металургія, хімія, енергетика, сільське господарство) необхідно розширити підготовку кадрів зі знанням високих технологій саме у цих сферах, використавши для цього, як базові, також лабораторії наукових академічних установ;
 - у вищих навчальних закладах розширити практику підготовки фахівців зі знаннями, які забезпечують реалізацію механізмів трансферу технологій, що сприятиме ліквідації розривів між фундаментальною наукою та практикою інноваційної діяльності.

Джерела

1. *Хабермас Ю.* Модерн – незавершений проект//Вопросы философии. – 1992. – №4. – С.40 – 52.
2. *Porter M., Stern S.* The New Challenge to America's Prosperity: Finding from the Innovation Index. Wash., 1999. – P.12.
3. *Рукина И.М., Петросян Д.С.* Социальная модернизация в России и управление национальной экономикой // Экономические стратегии. – 2010. – №12. – С. 44 – 49.
4. *Ключевский В.О.* Курс русской истории. – М.: Изд. «Ардис», 2003.
5. *Янов А.* Тень грозного царя. – М., 1997. – С.31 – 37.
6. *Тютчева А.Ф.* При дворе двух императоров. – М.: Изд. «Захаров», 2008.
7. *Магарил С.* Интеллигенция и грядущее России // Свободная Мысль. – 2010. – № 10. – С. 132.
8. *Осипов Г.В.* На рубеже веков. Социально-политические императивы реформ// Глобальный кризис западной цивилизации и Россия. – М.: ИСПИ РАН, 2008. – С. 181–186.
9. *Лікарчук І.* Колапс української освіти//Дзеркало тижня. – 2011. – №8. – С.1,6.
10. *Формування здорового способу життя молоді: проблеми та перспективи.* – К., 2000. – С. 15.
11. *Здоров'я та поведінкові орієнтації української молоді: соціологічний вимір.* – К.: Український Інститут соціальних досліджень, 2005. – С. 75,130.
12. *Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти.* – К., 2010. – С. 113, 134, 143, 144–175.
13. *Здоров'я та поведінкові орієнтації української молоді: соціологічний вимір.* – К.: Український Інститут соціальних досліджень, 2005. – С. 137, 146,189.
14. *Комплексне демографічне дослідження.* – Фонд народонаселення ООН. Держкомстат. – К., 2005. – С.76.
15. *Статистичний щорічник України.* – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», –2010. – С.324.
16. *Теория и практика экономики и социологии знания.* Научный совет по Программе фундаментальных исследований Президиума Российской академии наук//Экономика и социология знания. – М.:Наука,— 2007. – С.56.

Анотація. В статті розкрито взаємопов'язаність демографічних процесів в частині наявності людських ресурсів у віці до 25 років та ресурсів праці із врахуванням проблемних питань підготовки висококваліфікованої робочої сили на фоні перспектив формування нового технологічного піднесення в період 2010 – 2020 рр. у процесі переходу на шостий та сьомий технологічні уклади. Розкрито шляхи розв'язання указаної задачі в контексті необхідних змін в наданні освітніх послуг населенню.

Аннотация. В статье раскрыта взаимосвязь демографических процессов в части наличия человеческих ресурсов в возрасте до 25 лет и ресурсов труда с учетом проблемных вопросов подготовки высококвалифицированной рабочей силы на фоне перспектив формирования нового технологического подъема в период 2010 – 2020 гг. в процессе перехода на шестой и седьмой технологические уклады. Раскрыты пути решения указанной задачи в контексте необходимых изменений в предоставлении образовательных услуг населению.

Summary. The article deals with the interrelation between demographic processes as an availability of human resources of under 25 years old and labor resources. This issue is important because there are some challenges in the area of vocational training of labor force of higher qualification as to prospective of new technology expansion in 2010-2020 as a process of transition to 6th and 7th technologies. The ways of how to meet this task in the context of necessary improvement of the educational services are proposed.

Ключові слова: ресурси праці, нововведення у сфері науки і технологій, талант, схильність до залучення таланту, соціальні ліфти, інноваційні напрями, освіта.

Ключевые слова: ресурсы труда, нововведения в сфере науки и технологий, талант, склонность к привлечению таланта, социальные лифты, инновационные направления, образование.

Key words: labor resources, science and technology innovations, talent, inclining to attract a talent, social elevators, areas of innovations, education.

Стаття надійшла до редакції журналу 04.04.2011 р.



УДК 330.101:314.145(477)

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

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Наприкінці другого тисячоліття світ поступово увійшов у принципово новий етап свого розвитку, що характеризується значним посиленням непередбачуваності та невизначеності. Відповідно, неминучим стає постійне виникнення криз (не тільки економічних) у різних локальних просторах глобалізованого світу. Значною мірою через посилення різноманітних зв'язків — як функціональних, так і територіальних — різні кризи періодично поєднуюватимуться, формуючи системну глобальну кризу.

І сьогодні ми живемо в умовах саме такої глобальної кризи, яка далеко виходить за межі фінансово-економічної сфери. Економічний спад, нестабільність банківської системи тощо лише віддзеркалюють зовнішній поштовх, даний руйнацією ще невіданої в історії глобальної фінансової піраміди. Біржові крахи спостерігалися і раніше, вони завжди були наслідком надто ризикованої гри, але ще ніколи не набували такого масштабу, оскільки ще ніколи зв'язки і взаємозалежність різних країн не була такою сильною.

Сучасна криза поширюється чи не на всі аспекти життя, набуваючи системного характеру. Значна частина світу живе в умовах депопуляції і стрімкого демографічного старіння, навколишнє середовище є настільки забрудненим, що природа вже не в змозі компенсувати гігантське техногенне навантаження і все частіше реагує аномаліями та катаклізмами. Попри всі зусилля, посилюється розрив між багатими та бідними (йдеться як про країни, так і про окремі верстви населення), реальністю стали масштабні політичні заворушення і тероризм.

І цю кризу ще не завершено. Навпаки, на світових економічних форумах говорять про її поглиблення, що загрожує дефолтом і валютними війнами провідних економік, посиленням національного протекціонізму і, врешті-решт, переростанням конкуренції за ресурси та доходи в глобальне протистояння.

Оскільки криза має не фінансово-економічний, а системний характер, і її коріння криється в загальних суспільних негараздах, зокрема в тотальній недовірі, яка панує в сучасному світі, її подолання пов'язане із модернізацією всього суспільства.

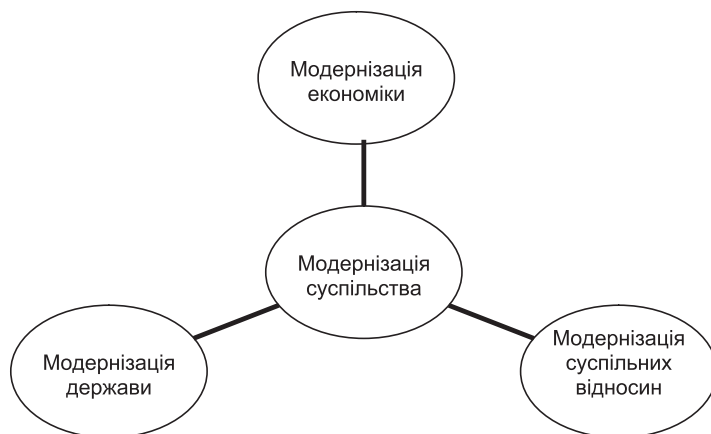


Рис. 1. Складові модернізації суспільства

Складовими цього процесу є модернізація економіки, модернізація держави та модернізація суспільних відносин, а поєднання і взаємодія всіх 3-х суб'єктів обумовлює теоретичну неможливість впливу на будь-яку одну складову без адекватних дій в інших сферах.

Світ зіткнувся із повним вичерпанням можливостей подальшого розвитку шляхом накопичення матеріальних благ — якби всі країни вийшли на сучасний рівень споживання США, ресурсів вистачило б лише на кілька років. Тому світова спільнота змушена вже незабаром переглянути свої уявлення про прогрес і його форми.

Нагальною необхідністю є гармонізація суспільних відносин, зокрема ставлення суспільства до природи та ресурсів. Необхідне відновлення в системі цінностей трудової етики, бережливості, заощадливості, раціональної поведінки як важливих складових формування успішних громадян і суспільств. Окремою проблемою є зниження нерівності, подолання соціального відторгнення і маргіналізації.

Модернізація економіки. Економічний розвиток вже далеко вийшов за межі ринкових законів організації економіки. Зокрема, спостерігається невпинне зростання частки суспільних благ, виробництво, розподіл і споживання яких не регулюється (і теоретично не може регулюватися) суто ринковими механізмами. Посилюється — особливо стрімко в останні роки в рамках стратегій подолання кризи — вплив держави: часи ринкового фундаменталізму завершилися, і суспільство, органи державної влади доволі жорстко регулюють правила економічних відносин. Вже формуються і поступово впроваджуються в практику важелі іншого, неринкового характеру, які забезпечать розбудову нової, більш ефективної (не тільки з позицій прибутковості) економіки через її модернізацію. Необхідний для цього гуманітарний потенціал формують сучасні високі технології, а вирішальне значення для його реалізації належить політиці щодо прискореного формування бізнесу з успішним високотехнологічним виробництвом, здатним конкурувати як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Однак розвиток конкуренції не означає послаблення державних важелів регулювання економіки — навпаки, єдине, що об'єднує більшість стратегій подолання кризи, це посилення ролі держави.

Складовими модернізації економіки є обґрунтована макроекономічна політика, макроекономічна стабільність і економічне зростання. Але їх у жодному випадку не можна трактувати як завдання модернізації — кінцевою метою є забезпечення економічних можливостей розвитку людського потенціалу.

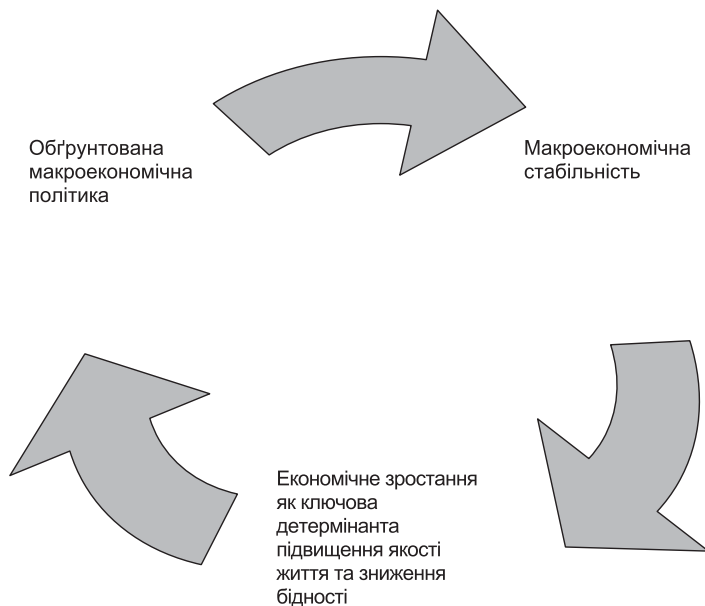


Рис. 2. Складові модернізації економіки

Обґрунтована макроекономічна політика має забезпечити макроекономічну стабільність і сприяти економічному зростанню. Безперечно, ключова роль, особливо в Україні, економіка якої великою мірою залежить від світової кон'юнктури, належить монетарній політиці, в тому числі курсовій. Проте не можна недооцінювати небезпеку прагнення макроекономічної стабільності лише (або навіть переважно) монетарними засобами. Незбалансованість інтересів експортерів українських товарів і споживачів нафти та газу, у поєднанні зі стагнацією легальних обсягів виробництва неминуче унеможливить і макроекономічну стабільність, і економічне зростання.

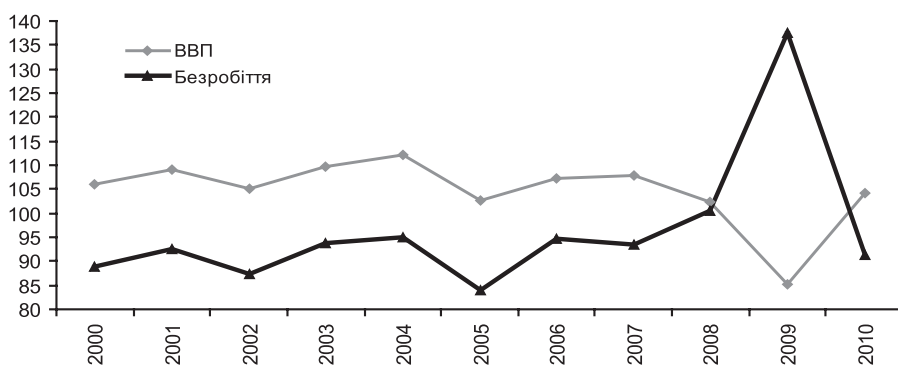
Однак не менше значення мають бюджетна і податкова політики. Бюджет — це потужне джерело забезпечення справедливості і подолання бідності не тільки через різноманітні форми соціальної підтримки бідних, а й через забезпечення доступності освітніх та медичних послуг, засобів комунікацій, кредитів тощо. Наповнюється бюджет через податкову систему. І в цьому контексті варто зауважити, що проста й зрозуміла система оподаткування з конкурентними ставками, за результатами досліджень фахівців МВФ, Світового банку, низки провідних західних університетів, для довготривалого інвестора виявляється привабливішою за дискретні пільги та преференції. Останні мають пріоритетне значення для тих інвесторів, які орієнтовані на швидке отримання прибутку. Система з конкурентними ставками передбачає відносно невелику кількість податків з невисокими ставками, оподаткування всіх без винятку доходів (якщо йдеться про населення, то зіставно мають оподатковуватися не лише заробітна плата, а й дивіденди, нерухомість, спадщина тощо), прогресивну шкалу оподаткування з вельми помірним зростанням ставок.

Про значення макроекономічної стабільності у формуванні економічного зростання написано багато. Варто лише зауважити, що навряд чи потрібно за будь-яку ціну прагнути бездефіцитності бюджету і мінімізації інфляції. Різні країни використовують різні моделі, що зокрема, розрізняються і за цими параметрами. Можна згадати, наприклад,

Туреччину, яка досягла значних успіхів в останні десятиріччя не лише в економіці, а й у примноженні людського капіталу, зокрема величезного зростання середньої тривалості життя населення. Хоча, безперечно, в цілому високий бюджетний дефіцит асоціюється із низьким ВВП.

Говорячи про сенс і значення економічного зростання, слід зазначити його безпосередній зв'язок із підвищенням якості життя, зокрема і зниженням бідності. Проте, хоча саме покращання економічної ситуації є ключовою детермінантою, функціонального зв'язку між цими процесами немає. Нерівномірне економічне зростання – радше нерівний розподіл його результатів між окремими верствами населення – може мати дестабілізуючий ефект і, в кінцевому підсумку, спричинити катастрофу. Новітня світова історія дає цьому достатньо прикладів.

Якщо оцінювати результати економічного розвитку України тільки за макроекономічними параметрами, то минуле десятиріччя – попри провали в окремі роки – слід визнати в цілому вдалим: ВВП збільшився на 61,4%, масштаби безробіття (за методологією МОП) скоротилися на 40,3%.



Джерело: Держкомстат України

Рис. 3. Макроекономічна динаміка, ланцюгові темпи зростання, %

Та немає ознак адекватного покращання якості життя: за розрахунками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, рівень бідності (за відносним критерієм) залишився практично незмінним (27,8% в 1999 році і 25,1% в 2010); середня тривалість життя зросла надто мало (на 2,14 року – 2,57 для чоловіків і 1,54 для жінок), і за цим показником Україна посідає передостаннє місце в регіоні Європа та Центральна Азія; не поліпшилась доступність якісних медичних та освітніх послуг, індекс людського розвитку підвищився лише на 0,06 бала (з 0,649 до 0,710), і за цим показником Україна посідає 69 місце в світі [1]. Проте, хоча в цілому рівень задоволення своїм життям і поступається європейським аналогам, частка тих, хто ним задоволений, зросла в 2,3 разу (з 15,2 до 34,8%), а частка незадоволених – відповідно зменшилась на 39,5% (з 65,6 до 39,7%) [2].

Наведені дані свідчать лише про те, що економічне зростання саме по собі не гарантує покращання якості життя населення, подолання бідності і соціального відторгнення.

Економічні трансформації мають (принаймні в Україні) супроводжуватись максимальною економією ресурсів, упровадженням нових продуктів і технологій. При цьому винахід виключно нових технологій є значно більш ризикованим і потребує більше

коштів, а необхідною передумовою запровадження іноземних технологій має стати їхнє доопрацювання згідно з внутрішніми вимогами. Україна, яка має високі технології в ядерній енергетиці, космічних програмах, літакобудуванні тощо, здатна не наздоганяти розвинуті країни, а реалізувати органічно властиву саме нам модель модернізації.

Пріоритети варто надавати проектам, які забезпечать відрив у відповідній сфері за критерієм здатності конкурувати на внутрішньому і зовнішньому ринках. Необхідною передумовою є упорядкування співпраці бізнесу і наукових установ. Мають формуватися інститути розвитку, що використовують інноваційні механізми взаємодії суспільства, влади, бізнесу через мережеву, кластерну, корпоративну моделі та державно-приватне і публічно-приватне партнерство, альянси бізнес-співтовариств з органами влади на всіх рівнях (держава, регіон, муніципалітет).

Запорукою успішної модернізації є залучення до конструктивної співпраці робочої сили; підґрунтям має стати високий рівень підготовки та забезпечення інституційної довіри. На жаль, в Україні домінує атмосфера невпевненості в дієздатності та ефективності нових соціальних інституцій, поширений правовий нігілізм, а отже, схильність до корупції, яка стала вкоріненою рисою не тільки в політичній та економічній еліті, а й у масовій свідомості.

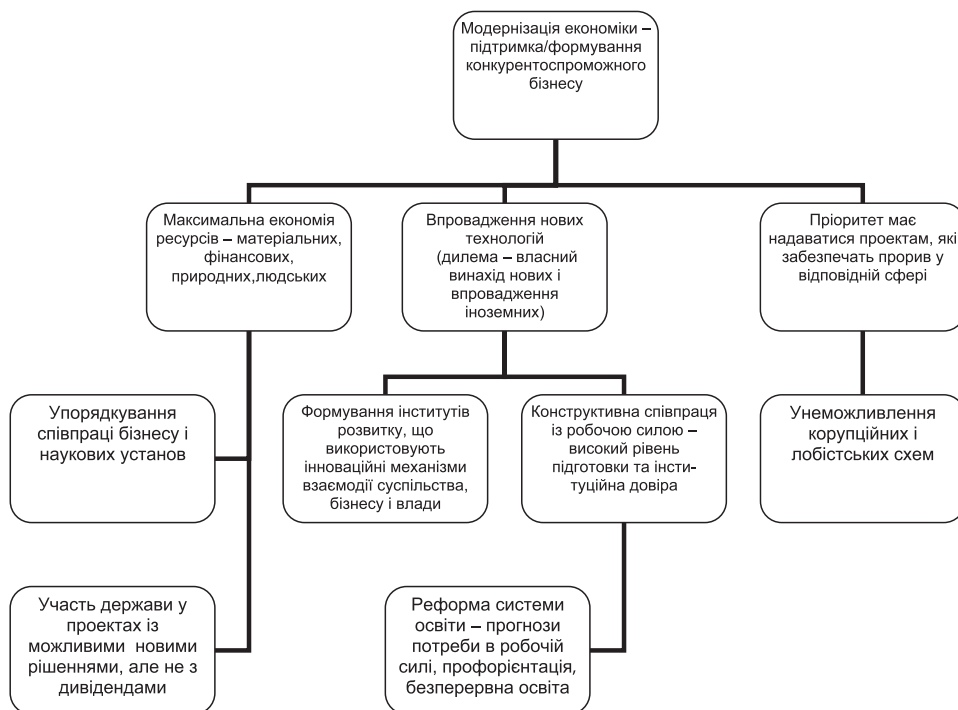


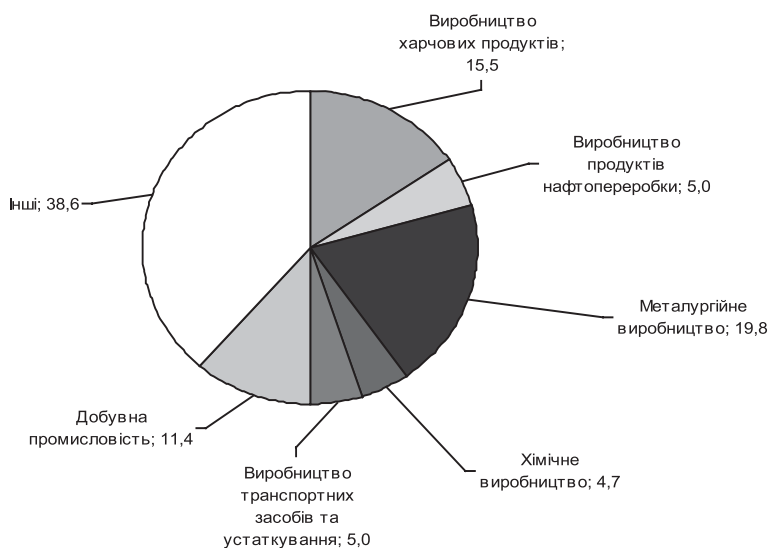
Рис. 4. Організаційна схема модернізації економіки

Першочерговою вимогою часу щодо забезпечення процесів модернізації економіки є створення своєрідних консорціумів з університетів, науково-дослідних установ і бізнесу, що стане необхідною передумовою творчої діяльності всіх учасників виробничого процесу. Держава має запровадити механізми стимулювання та фінансової підтримки їхнього роз-

витку, а корпорації — забезпечити реалізацію напрацювань. Безпосередня участь держави потрібна там, де є можливість знаходження нових технологічних рішень, реалізація яких не дає гарантій бізнесу швидко отримати дивіденди, тобто державні ресурси спрямовуються або на ризиковані дослідження, або на віддалену перспективу. З успішного досвіду інших країн: у такі проекти держава може вкладати до 20% витрат на науку.

Масове оновлення на інших напрямках передбачає попереднє визначення критичних технологій, здатних забезпечити технологічну модернізацію капіталомістких галузей економіки, традиційних для української економіки, і тих, що потребують для модернізації виключно нових технологічних рішень (зокрема, це стосується авіаційної та ракетно-космічної техніки, енергоефективності та енергозабезпечення, інфраструктури енергетики, енергетики, безпеки життєдіяльності).

Структурна криза — а в Україні вона, безперечно, має місце — долається запровадженням нових технологій, що відкривають нові виробничі можливості, які власне і забезпечують прорив у зростанні ефективності економіки і перехід до нового етапу її розвитку. Зазвичай зниження економічної активності не поширюється на перспективні виробництва нового технологічного укладу, що мають потенціал зростання і здатні стати локомотивами майбутнього економічного розвитку. Навпаки, саме на фоні загального спаду відбувається зростання виробництва принципово нових товарів, підвищення інвестиційної та інноваційної активності на перспективних напрямках. Інвестиції в нові технології виявляються більш привабливими порівняно із існуючими відтворювальними структурами, рентабельність яких знижується. Відбувається «утворювальна руйнація» [3] технологічної структури, її модернізація на основі розширення нового технологічного укладу, що надає нові можливості для економічного зростання. Йде інтенсивний перетік капіталу із застарілих виробництв у нові, оскільки продовження інвестицій у існуючих напрямках виявляється більш ризикованим за інвестиції у нововведення [4].



Джерело: Держкомстат України

Рис. 5. Структура промислового виробництва, Україна, 2010 р., %

Проте в Україні патологічна технологічна багатоукладність економіки, на відміну від економічно розвинених країн, не тільки не долається за рахунок вищих темпів розвитку передових технологічних укладів (темпи зростання п'ятого технологічного укладу в нових індустріальних тиграх — Китаї, Індії, Бразилії — більше ніж у п'ятеро перевищують загальні темпи зростання), а навпаки, поглиблюється через руйнацію високотехнологічних виробництв. Ця деградація технологічної структури відбувається під впливом втягування української економіки в замкнене коло нееквівалентного зовнішнього обміну сировини на готову продукцію.

Аналіз конкурентоспроможності галузей української економіки свідчить про невизначеність подальшого розвитку навіть передових за своїм технологічним рівнем виробництв — авіаційної та ракетно-космічної галузей. Вирватися з сировинної пастки з кожним роком стає все важче через посилення глобальної конкуренції, яку Україна вочевидь програє. Незворотно втрачено можливості «вбудовування» в ядро п'ятого технологічного укладу. Перспективи своєчасного формування ключових напрямів розвитку шостого технологічного укладу звужуються мірою його структурування в масштабах світової економіки і відповідної спеціалізації окремих країн.

Ми весь час говоримо про роль металургії та хімії в українській економіці, у торговельному балансі країни тощо. Але про який експорт йдеться? Про яку продукцію? Про яку продуктивність? Про яку робочу силу, котра цю продукцію виробляє? Ці галузі можуть вирішити поточні проблеми країни, але не забезпечити вихід із структурної кризи. Розбудова сучасної економіки знань — це завдання не одного десятиріччя, оскільки в Україні ще не завершено перехід до індустріального етапу розвитку. Та й домінування 5–6 укладів в українській економіці навряд чи доцільне з огляду на ефективність, наприклад, виробництва продуктів харчування, що не можна до них віднести. Але це не означає можливості ігнорування сучасних вимог — нагальною необхідністю є структурні зрушення.

Агресивне проведення структурних реформ потребує відповідних інститутів розвитку, спрямованих на технологічне оновлення базових виробництв, традиційних для спеціалізації і економіки України та створення принципово нових.

Модернізація економіки в організаційному плані — це сукупність політичних рішень щодо її інституційної обумовленості, з одного боку, та розроблення технологічних і інноваційних проектів — з другого. Потрібні час і фахівці, здатні проводити дослідження, та експертиза очікуваних результатів. Саме якісна експертиза здатна забезпечити від прийняття рішень під тиском лобістів, які успішно відстоюють інтереси відповідних бізнес-структур. Особливо важливою видається організація такої діяльності щодо національних та інфраструктурних проектів, започаткованих в Україні.

Модернізація економіки має призвести до розбудови принципово нової для України складової — економіки знань. За експертними оцінками, від середини минулого сторіччя загальний обсяг знань людства подвоюється кожні 20 років. За даними РАН, 90% загального обсягу знань отримано упродовж останніх 30 років, а 90% загальної чисельності науковців та інженерів, підготовлених за всю історію цивілізації — наші сучасники [5]. Це найбільш очевидні ознаки переходу від економіки, що базується на використанні капіталу та природних ресурсів, до економіки, заснованої на знаннях. Отже, світове суспільство починає нове життя — життя в епоху знань та нових технологій [6]. Уже в 1980 р. в США 45,8% загального робочого часу витрачалось на діяльність, містську знаннями (в 1950 р. — 30,7%). Внесок у ВВП США сектору, де здійснюється збирання та оброблення інформації, збільшився з 29% в 1958 році до 34% в 1980 р. У країнах ОЕСР цей показник ще в середині 1980-х сягнув 50%. Саме інвестиції в інформаційно-комунікативні техно-

логії забезпечують чверть приросту ВВП розвинутих країн, а інвестиції в інтелектуальні активи — до 11% [7].

То чи може Україна хоч наблизитися до таких орієнтирів? Якими є резерви: фінансові, матеріальні, соціальні, людські? Якщо практично усі експерти визнають майже повну відсутність фінансових та матеріальних ресурсів, то щодо людських і соціальних думки розходяться. Зокрема, поширеною є впевненість у високій якості робочої сили, про що свідчать і різноманітні міжнародні рейтинги. Проте не варто переоцінювати цей чинник — чисельні показники освіченості, зокрема поширення вищої освіти, на жаль, камуфлюють проблеми якості. Оцінюючи відповідність української освіти сучасним вимогам, слід підкреслити її надмірне спрямування виключно на засвоєння знань, незадовільну профорієнтаційну роботу серед молоді, відсутність практики набуття нових знань та навичок у зрілому віці. В результаті структура професійної підготовки української молоді — і за фахом, і за кваліфікаційними рівнями — не відповідає вимогам ринку праці; понад 40% населення (за окремими групами професій — до 70%) працюють не за отриманою в навчальному закладі професією; багато фахівців із вищою освітою, старших 40 років, спираються на давно застарілі знання, не маючи й гадки про сучасні світові і навіть вітчизняні розробки; практично не ведеться підготовка працівників, здатних створювати і впроваджувати інноваційні технології (підготовка кадрів зі спеціальностей, що визначають нові технологічні уклади, не досягає навіть 0,6% щорічного випуску). Реформа системи освіти має вийти за межі змін системи управління навчальними закладами, включаючи фінансування. Надзвичайно важливо для забезпечення успіху реформ посилити державний вплив на професійно-кваліфікаційну структуру підготовки, орієнтуючись на довго- та середньострокові прогнози розвитку економіки і відповідно попиту на робочу силу. Однак необхідність і доцільність збільшення масштабів і питомої ваги фахівців із технічних дисциплін має обов'язково супроводжуватися гуманітаризацією технічної освіти, не тільки вищої, а й середньої.

Захоплення приватними освітніми закладами, втрата державного контролю за відсутності належної сумлінності їх власників і менеджерів цілком закономірно спричинили катастрофічне зниження якості підготовки фахівців через відсутність і кваліфікованих викладачів, і відірваність від практики, і орієнтацію майже цілком на поточну вигоду. Стратегічні напрями розвитку, на жаль, недостатньо беруть до уваги навіть у провідних навчальних закладах. Можна скільки завгодно говорити про недостатнє фінансування, про низькі заробітні плати, про необхідність для викладачів пошуку додаткової зайнятості, та все це не пояснює масову байдужість студентів до здобуття знань — вони не вимагають від освітнього закладу виконання своїх безпосередніх функцій, а прагнуть будь-що отримати бажаний сертифікат. На жаль, така ж ситуація і з аспірантурою та докторантурою: якість дисертацій стрімко падає, всі дотичні до цієї проблеми це прекрасно розуміють, але нічого не змінюється.

Модернізація держави. Визначальною характеристикою української державності в майбутньому має бути стабільність демократії. Авторитет влади, довіра до неї можуть спиратися тільки на її готовність і здатність поєднувати зміцнення державного управління з поглибленням демократії. І в цьому сенсі заслуговує на увагу той факт, що лише 17,8% населення задоволені розвитком демократії в Україні, а 50,2% — не задоволені [8, с.490]. Звісно, значна частина населення просто має хибну уяву про демократію як таку, часто ототожнюючи її з можливістю недотримання тих законів, які видаються несправедливими або й не вигідними. На жаль, і політики та державні службовці не завжди чітко позиціонують себе в процесі модернізації, не демонструють чіткого розуміння можливостей подолання кризи.

Головною проблемою, як свідчить досвід низки країн Латинської Америки, Африки, колишніх республік СРСР, включаючи на превеликий жаль і Україну, є забезпечення справедливого розподілу результатів економічного зростання, з одного боку, і агресивне проведення структурних реформ – з другого. Це можливе лише за наявності інституцій високої якості, здатних виробляти і реалізовувати політику нарощування т.зв. інституційного капіталу, доктрина якого набула поширення в сучасному світі протягом минулого десятиріччя, замінивши доктрини, що по чергово домінували упродовж повоєнних часів.

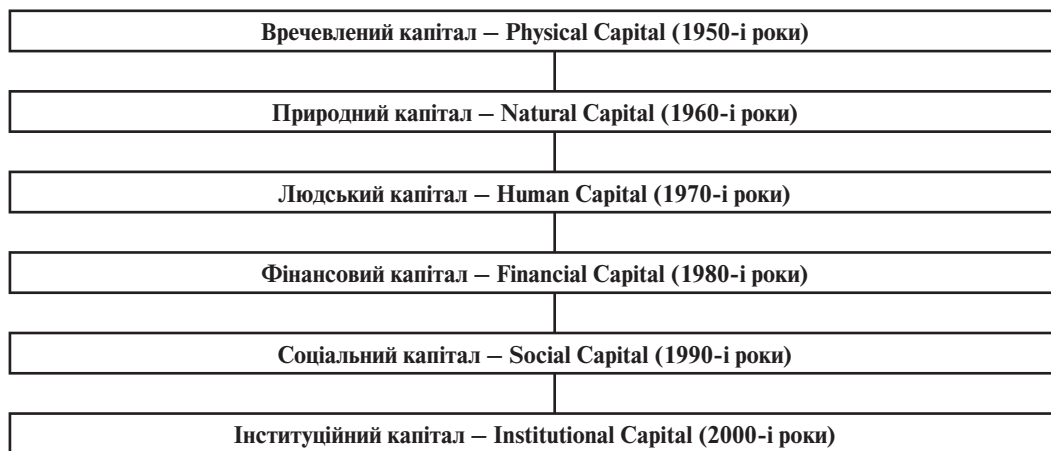


Рис. 6. Трансформація наукових доктрин від закінчення II світової війни

Основними чинниками формування інституційного капіталу є покращання управління і подолання корупції. Виходячи з цього, Україна в осмисленні і науковому обґрунтуванні завдань модернізації держави відстала принаймні на півтора десятиріччя. Що ж стосується практики, то корупція перетворилася чи не на головний регуляторний важіль усіх суспільних процесів.

Розгортання процесу демократизації потребує цілеспрямованих зусиль як влади, так і громадянського суспільства. Потрібна загальнонаціональна дискусія про шляхи виходу з тієї глибокої кризи, в якій опинилася Україна. У цій дискусії науково-теоретична думка має бути поєднана із досвідом практичного управління, громадської і політичної діяльності, підсумком чого стане консенсусна модель суспільно-політичного устрою країни. Говорячи про структуру влади як невід’ємну складову державного устрою країни, не можна нехтувати поширеними в суспільстві настроями та уподобаннями. Подобається це чи ні, але українське населення переважною мірою орієнтоване на важливість ролі Президента країни. Зокрема, 58,3% (в 2000 році – 62,3%) опитаних громадян вважають, що президент має бути головою уряду і брати на себе всю повноту відповідальності за зовнішню і внутрішню політику (за взірцем США), і тільки 7,7% (5,1% в 2000 році) вважають, що президент має бути головою держави, «символом нації» без владних повноважень (за взірцем Італії та ФРН, де президента обирає парламент) [8, с.494].

Теоретичне осмислення функції держави у її відносинах із суспільством дає можливість формування такої моделі відносин влади і суспільства, яка забезпечила б владі належний авторитет і довіру не через збільшення концентрації керівних повноважень, а, навпаки, шляхом передачі частини функцій (прав та обов’язків) структурам громадянського суспільства.

Держава має вдосконалюватися не лише організаційними змінами, а й посиленням кадрового потенціалу, і саме цей аспект адміністративної реформи має відігравати ключову роль в її проведенні. Адміністративна реформа зможе забезпечити вкрай необхідну модернізацію держави лише за умови чіткого визначення і розмежування функцій окремих владних структур (йдеться як про функції різних структур одного ієрархічного рівня, так і про функції різних рівнів). Мають бути вироблені, осмислені, поширені в суспільстві (і сприйняті ним), запроваджені в практику державного управління і місцевого самоврядування критерії, за якими відбуватиметься селекція чиновників усіх рівнів: високі моральні та етичні якості, глибоке почуття відповідальності, здатність визначати пріоритет загальнонаціональних інтересів перед груповими або місцевими; патріотизм; ерудиція та кваліфікованість, достатні для виходу за межі вузькопрофільного бачення проблем і щоб приймати рішення з урахуванням усіх наслідків, включаючи соціальні та екологічні; усвідомлення того, що модернізація економіки є стратегічною задачею влади; готовність до постійного підвищення своєї професійної кваліфікації. Відокремлення влади від бізнесу має з декларації перетворитися на реальність, задля чого мають бути створені підконтрольні суспільству трастові компанії, з одного боку, та відкриті для громадськості відомості про власників банків, промислових, будівельних, торговельних та інших бізнесових структур – з другого.

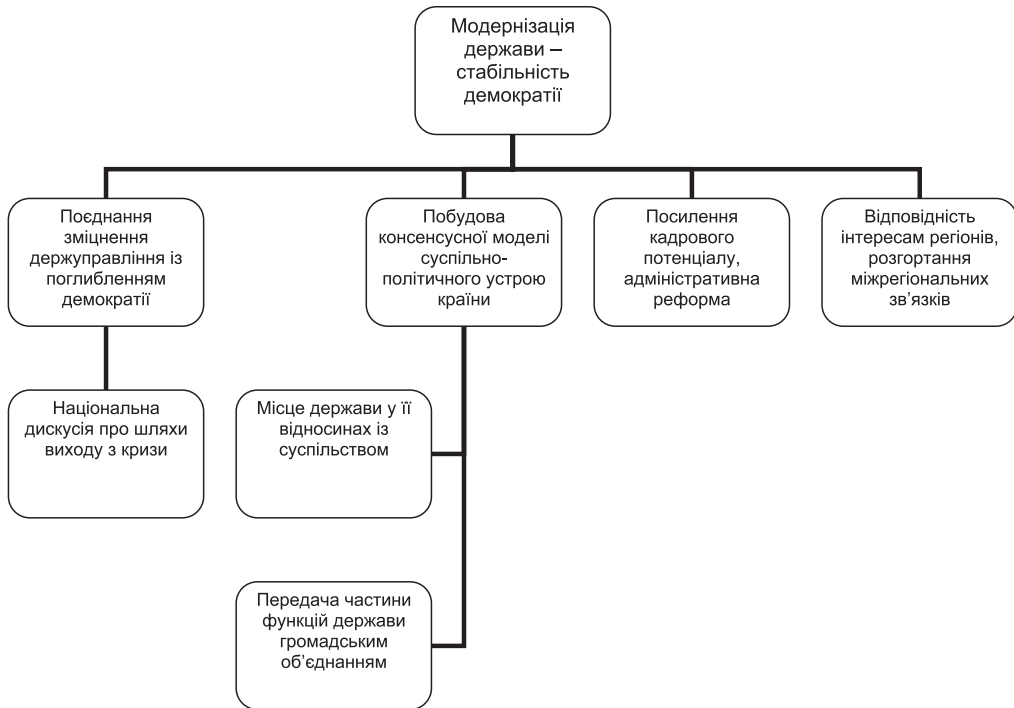


Рис. 7. Організаційна схема модернізації держави

Імперативом суспільного розвитку є узгодження регіональних і національних цілей та пріоритетів розвитку. Важлива роль у цьому процесі належить розгортанню між-регіональних зв'язків як основи самодостатніх національних ринків. Водночас вагоме

значення представницького органу влади центрального рівня потребує наповнення його депутатами, які, маючи чітку програму для всієї України, зберігають безпосередні зв'язки зі своїми виборцями. Для цього потрібні зміни виборчої системи — перехід або до мажоритарної, або до пропорційної системи з відкритими списками.

Україна зможе зберегти себе і наблизитися до рівня передових країн тільки як суспільство знань у всіх сферах свого функціонування. Держава, її інституції мають бути прикладом інноваційної відкритості, зацікавленості у розвитку науки і техніки як своєрідного “пускового механізму” модернізаційного прориву країни.

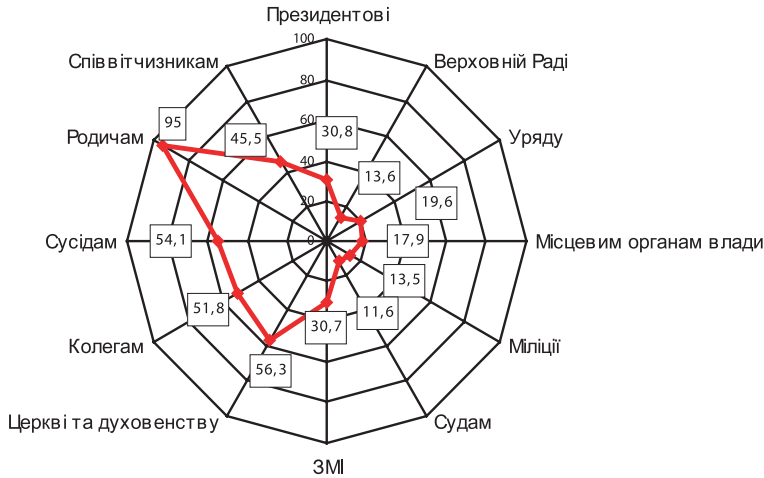
Модернізація суспільних відносин безпосередньо пов'язана із підйомом духу, формуванням налаштованості населення на зміни. Без цього, як свідчать і світовий, і вітчизняний досвід, не можна досягти поставленої мети — досить згадати матеріальну і духовну базу програми індустріалізації, реалізовану в СРСР у 30-х роках минулого сторіччя, або масштабну модернізацію англійської економіки, яка спиралась на протестантську реформацію.

Наріжним каменем модернізації суспільства є формування соціальної відповідальності та позитивного соціально-психологічного клімату.

Без соціальної відповідальності, суб'єктами якої є держава, продуктивний бізнес і громадянське суспільство, котре репрезентує населення, всі трансформації неминуче провокуватимуть подальше посилення корупції, економічного і правового розшарування, маргіналізації та утриманських настроїв у суспільстві.

На жаль, у масовій свідомості нині укорінилася тільки соціальна відповідальність держави, хоча через фінансові труднощі це не завжди реалізовувалося повною мірою. Соціальна відповідальність бізнесу в кращому випадку підмінена благодійністю. Соціальна відповідальність населення поширюється лише на сферу поточних заробітків — населення переважно не сприймає необхідність дбати про майбутні доходи (наприклад про свою ж власну пенсію), про диверсифікацію ризиків втрати доходів (наприклад шляхом страхування майна), навіть про власне здоров'я (дотримуючись здорового способу життя, запобігаючи інфекційним захворюванням шляхом вакцинації тощо). Досягти бажаних змін одними тільки гаслами не можна — необхідні нові гуманітарні технології, спрямовані на інтенсивне використання людського потенціалу.

Ключовим чинником формування сучасної цивілізаційної кризи є втрата довіри. Це — типове явище для більшості країн світу, але в Україні можна говорити про тотальну недовіру між усіма основними суб'єктами суспільних відносин — владою, бізнесом, населенням. Влада підозрює кожного бізнесмена і навіть кожного працівника у намаганні будь-що ухилитися від сплати податків, а населення і бізнес — у прагненні розкратити бюджетні кошти, лобіювати власні інтереси тощо. Роботодавці переважною мірою намагаються недоплачувати своїм працівникам, обмежувати їх трудові та соціальні права, зокрема сплачуючи і без того низьку заробітну плату у конвертах, відповідно без внесків на соціальне страхування. Наймані працівники — зі свого боку — не прагнуть повністю реалізувати свої можливості у виробничому процесі, а при нагоді часто не гребують і прямими порушеннями трудового законодавства. Лікарі не довіряють своїм пацієнтам, підозрюючи їх у симуляції й бажанні отримати бюлетень чи безоплатно перебувати в лікарні за відсутності прямої необхідності в цьому, а населення не довіряє медикам, їх сумлінності та кваліфікації. Безпосереднім наслідком є зниження рівня вакцинації, що загрожує новими спалахами епідемій. Вчителі і викладачі професійних навчальних закладів не довіряють своїм учням і студентам, а ті, своєю чергою, не довіряють їм. Банки не довіряють своїм клієнтам, а клієнти не довіряють банкам, хоча і тримають там кошти та користуються кредитами.



Джерело: Моніторинг Інституту соціології НАН України «Українське суспільство 1992–2010»

Рис. 8. Характеристика суб'єктів довіри українського населення, %

Вектор довіри, наведений на рис. 8, яскраво свідчить про те, що довірою населення України користуються переважно родичі, сусіди та колеги. Такий рівень довіри за відсутності розвиненого громадянського суспільства не сприяє проведенню реформ.

Однією з головних проблем є формування позитивного соціально-психологічного клімату. Її вирішення пов'язано із правовими та управлінськими технологіями розвитку діалогу і партнерства держави, бізнесу та громадянського суспільства; побудовою моделі всеохоплюючої системи правового та економічного навчання населення; раціоналізацією форм організації просвітницької діяльності та патріотичного, громадянського виховання з урахуванням потреб та інтересів різних соціальних груп та регіональних відмінностей; з'ясуванням позитивних і негативних тенденцій у розвитку вітчизняних мас-медіа, обґрунтуванням заходів, спрямованих на піднесення їхньої ролі в модернізації українського суспільства. Не слід весь час говорити тільки про негаразди, невдачі, постійно копірсячись у своїх ранах і згадуючи тільки історичні катастрофи. Плач Ярославни може дати ефект, мобілізуючи оточуючих, але не тоді, коли він лунає повсякденно.

Держава – вже 20 років поспіль – переймається виключно фінансовими проблемами, пов'язаними із неможливістю виконання всього обсягу своїх соціальних зобов'язань. Нагальною необхідністю є створення цілісної внутрішньої несуперечливої системи державних соціальних гарантій та її функціональних обов'язків. Надмірна, економічно необґрунтована диференціація населення за доходами, за доступом до базових соціальних послуг спричиняє не лише соціальне незадоволення, а провокує руйнацію моральних цінностей, корупцію та криміналізацію суспільства, стає на заваді розвитку економіки й демократизації. Значні маси населення виявляються відторгнутими від суспільного життя, від можливостей реалізації своїх прав. Тому зниження надмірної нерівності, подолання бідності, запобігання соціальному відторгненню та маргіналізації слід визнати нагальною необхідністю. Чи не найпростішим, достатньо ефективним і дешевим шляхом зменшення нерівності за доходами є відновлення (з дуже помірними кроками підвищення ставок) прогресивної шкали оподаткування доходів населення.



Рис. 9. Складові механізму формування позитивного соціально-психологічного клімату в суспільстві

Проте першочергову увагу щодо модернізації суспільства необхідно приділяти програмам залучення та інтеграції знедолених груп населення.

Кінцевим результатом модернізації суспільних відносин мають стати:

- консолідація українського суспільства;
- розвиток інститутів громадянського суспільства та розширення участі громадян у вирішенні суспільних проблем;
- збереження і розвиток національного гуманітарного простору; забезпечення інтересів суспільства і держави шляхом розвитку мовної та культурно-інформаційної політики, зокрема використання інтелектуальних методологій для зміцнення позицій української мови у різних сферах суспільного життя;
- подолання корупції.

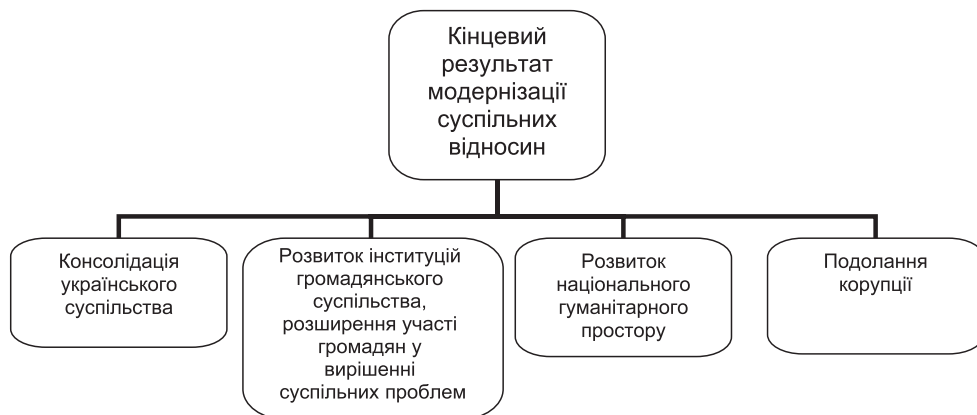


Рис. 10. Очікувані результати модернізації суспільних відносин

* * *

Модернізація українського суспільства — це не мета, а магістральний і єдино можливий шлях подолання системної кризи, зокрема досягнення високих стандартів якості життя. Але досягти цього можна лише шляхом послідовного і цілеспрямованого впливу на усі сфери суспільного буття — економіку, державу і суспільні відносини — одночасно. За таких умов є підстави розраховувати на синергетичний ефект — нехтування ж бодай одним з напрямів неминуче спричинить послаблення або навіть анігіляцію результатів.

Джерела

1. *Human Development Report*. — 2010. *The Reak Wealth of Nations: Pathways to Human development*. — P.149.
2. *Українське суспільство 1992—2010. Соціологічний моніторинг* / за ред. д.ек.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. — К.: Інститут соціології НАН України, — 2010, —С. 537.
3. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. —М.: Прогресс, — 1982.
4. *Kleinknecht A.* Long Waves, Depression and Innovation // *De Economist*. — 1986.— № 1.
5. *Попов В., Власов М.* Миниэкономические институты производства новых знаний. Институт экономики УрО РАН, 2006.
6. *Tonn Bruce E.* Research Society: Sciency and Technology for the Ages // *Futures*. —2004. Vol. 36. —№ 3. —Р. 335—346.
7. *Теория и практика экономики и социологии знания* / Научный совет по Программе фонд. исслед. Президиума Российской академии наук «Экономика и социология знания». — М.: Наука, 2007. —С. 61; *OECD Work on Innovation — A Stocktaking of Existing work — OECD Science, Technology and Industry working papers*, 2009/2.
8. *Українське суспільство 1992—2010. Соціологічний моніторинг* / за ред. д.ек.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. — К.: Інститут соціології НАН України, 2010. —С. 490, 494.

Анотация. У статті визначено сучасну кризу як системну, подолання якої пов'язане з модернізацією усього суспільства, проаналізовано її складові — це модернізація економіки, модернізація держави та модернізація суспільних відносин. Глибоко проаналізовано нинішній їх стан в Україні та означено шляхи і методи розв'язання цих стрижневих проблем, наведено та обгрунтовано відповідні схеми. Важлива увага приділяється необхідності запровадження передових технологій, які забезпечують перехід до нового етапу розвитку економіки. Модернізація економіки має привести до розбудови принципово нової для України — економіки знань.

Аннотация. В статье определен современный кризис как системный, преодоление которого связано с модернизацией всего общества, проанализировано его составляющие — это модернизация экономики, модернизация государства и модернизация общественных отношений. Глубоко проанализировано нынешнее их состояние в Украине и начертаны пути и методы решения этих стержневых проблем, представлены и обоснованы соответствующие схемы. Важное внимание уделено необходимости внедрения передовых технологий, которые обеспечивают переход на новый этап развития экономики. Модернизация экономики должна привести к построению принципиально новой для Украины — экономики знаний.

Summary. The present crisis is defined as a systematic one in the article, while its overcoming is related to modernization of the whole society; the next components of the crisis are analyzed: modernization of an economy, modernization of a state and modernization of social relations. The current state of the mentioned components is analyzed in details, the ways and methods of solving the key problems are outlined, the corresponding schemes are proposed and grounded. A particular attention is paid to a need to introduce the advanced technologies, which should provide a

transition to a new stage of the economy's development. Modernization of the economy should result in construction of the principally new knowledge economy in Ukraine.

Ключові слова: модернізація суспільства, модернізація економіки, модернізація держави, модернізація суспільних відносин, системна глобалізаційна криза, організаційна схема, інституційний капітал, якість робочої сили, соціальна відповідальність.

Ключевые слова: модернизация общества, модернизация экономики, модернизация государства, модернизация общественных отношений, системный глобальный кризис, организационная схема, институционный капитал, качество рабочей силы, социальная ответственность.

Key words: modernization of a society, modernization of an economy, modernization of a state, modernization of social relations, systematic global crisis, organizational scheme, institutional capital, quality of the labour force, social responsibility.

Стаття надійшла до редакції журналу 07.04. 2011 р.



УДК 316.42:330.33.01(477)

О.А. ГРІШНОВА,
доктор економічних наук, професор,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У КОНТЕКСТІ ПОДОЛАННЯ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Необхідною умовою розбудови і ефективного функціонування соціально орієнтованої ринкової економіки, забезпечення високої якості життя населення, створення громадянського суспільства і розширення умов для людського розвитку є формування і реалізація *соціальної відповідальності* всіх суб'єктів держави.

Гострою державно-управлінською, політичною та соціальною проблемою сучасної України є відсутність об'єднуючої національної ідеї, яка має ґрунтуватися на пріоритеті тих духовних цінностей, які однаково поділяють громадяни різних соціальних прошарків, різного віку, різних регіонів країни, політичних уподобань чи мови спілкування. Висока соціальна відповідальність національної еліти (передусім, політичної) має виявитися у знаходженні і реалізації такої об'єднуючої ідеї, яка відповідала б прагненням кожного українця (незалежно від характеристик, які вирізняють його поміж інших), у розробці нової системи цінностей, впровадженні ідей демократії та духовності у життя суспільства.

В сучасних складних умовах економічного, політичного, демографічного, соціального розвитку України саме *соціальна відповідальність* може стати об'єднуючою національною ідеєю, яка допоможе знайти вихід із затяжної системної кризи, що охопила усі сторони суспільного життя.

Основним і дуже значимим здобутком нашої країни і нашого народу за останні 20 років стала демократія, і цінність цього здобутку така велика, що навряд чи можна її недооцінювати. Однак демократія без відповідальності неможлива, демократія без відповідальності перетворюється на вседозволеність, що ми і бачимо в Україні повсюдно, на всіх рівнях — від особистісного до найвищого державного. Демократія і відповідальність — дві сторони єдиного цілого. Демократія необхідна в суспільстві, відповідальність — в державі, демократія — в колективі, відповідальність — в організації, демократія — в родині, відповідальність — в сім'ї.

Соціальна відповідальність — це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою. У феномені соціальної відповідальності домінує моральний

компонент, що має бути підкріплений юридичною відповідальністю. Соціальна відповідальність як концепція заохочує кожну людину враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах.

У комплексі різноманітних змін в українському суспільстві набирає сили трансформація структури традиційних цінностей. Кожна людина долучається до ціннісної системи суспільства у процесі соціалізації, тобто формування особистості за певними соціальними правилами, зразками, цінностями. На жаль, відповідальність як моральна цінність суттєво втратила свої позиції впродовж кризових 90-х років XX століття і бурхливого початку XXI століття. І саме зараз соціальна відповідальність має стати індикатором та водночас ефективним інструментом реалізації суспільних цінностей у життєдіяльності людини, відображаючи рівень її громадянської зрілості та моральності.

З кожним роком питання соціальної відповідальності стають все актуальнішими для України, що пов'язано з багатьма групами причин, найсильнішими з яких є: глобалізація економічного простору, інтелектуалізація праці й виробництва загалом, зростання загрози техногенних та екологічних катастроф, соціалізація трудових відносин тощо. Це ж спричинило й активізацію політичних виступів та наукових розробок питань соціальної відповідальності, однак випадково чи цілеспрямовано абсолютна більшість розробок цього напрямку стосується лише соціальної відповідальності бізнесу [див., напр., 1; 2; 4; 5]. Але, на наше глибоке переконання, немає сенсу говорити про соціальну відповідальність лише бізнесу. Соціальну відповідальність несе передусім держава в особі її законодавчих і виконавчих органів. Соціальну відповідальність мають також усі люди — члени суспільства. На різних рівнях соціальна відповідальність несе різне соціальне навантаження й здійснює різні соціальні функції.

З огляду на зазначене, **метою** цієї статті є обґрунтування теоретичних основ розуміння сутності соціальної відповідальності держави, бізнесу, громадянина, дослідження стану та проблем її поширення, і на цій основі — розробка пріоритетних напрямів її розвитку в Україні.

Соціальна відповідальність має складну та багаторівневу структуру. В цій роботі ми розглядаємо соціальну відповідальність на трьох рівнях — макроекономічному (соціальна відповідальність держави), мікроекономічному (корпоративна соціальна відповідальність, або соціальна відповідальність бізнесу) та особистісному (соціальна відповідальність людини, громадянина). На кожному рівні соціальна відповідальність включає суб'єкти, об'єкти та інститути соціальної відповідальності, що є взаємозалежними й можуть одночасно або поперемінно виступати в різних з цих якостей. Будь-який суб'єкт соціальної дії, що усвідомлює її можливі наслідки, є автоматично й суб'єктом соціальної відповідальності.

Основними формами соціальної відповідальності є юридична, моральна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін. Найдавніша серед них — моральна відповідальність. Політична і юридична форми виникають з розвитком держави, коли вона формує політичні і правові норми.

Об'єкт соціальної відповідальності уособлює в собі те, за що саме покладається (чи приймається добровільно) відповідальність на суб'єкта соціальної дії. Інститут соціальної відповідальності — це інстанція, перед якою наступає соціальна відповідальність, що оцінює, контролює та регулює діяльність суб'єктів шляхом заохочення відповідальної поведінки або застосування певних санкцій у випадку порушення встановлених норм.

Соціальна відповідальність ґрунтується на комплексній і динамічній системі цінностей, властивих громадянам, соціальним групам, суспільству загалом, інститутам та

органам державної влади й місцевого самоврядування, їх посадовим особам. Саме така система суспільних цінностей детермінує діяльність всіх учасників соціальних дій.

Як форма регуляції суспільної поведінки соціальна відповідальність означає сумлінне, відповідальне ставлення людини, посадової особи, органу державної влади, підприємства чи організації до своєї діяльності. У разі порушення названими суб'єктами прав та законних інтересів іншої сторони, невиконання своїх обов'язків і соціальної ролі стосовно інших громадян соціальна відповідальність означає отримання цими суб'єктами певних негативних наслідків.

Однією з форм вияву соціальної відповідальності є волевиявлення людей, коли ті чи інші інститути публічної влади або посадові особи при порушенні усталеної системи цінностей самоусуваються, або усувають інших від виконання їхніх функцій.

Держава як головний інститут політичної системи суспільства виникає насамперед для задоволення його соціальних потреб, отже, її соціальна функція є стрижневою, визначальною. Означені ідеї відображаються в концепті *соціальної держави*. Соціальна сутність держави виявляється як її глибинна, визначальна властивість, що характеризується здатністю держави задовольняти потреби всього суспільства — забезпечувати його збереження, розвиток як цілісного соціального організму, а також основоположні інтереси окремих соціальних груп і усіх громадян.

Основними суб'єктами соціальної держави є: громадяни України; гарант Конституції — Президент України; вищий орган законодавчої влади — Верховна Рада України; вищий орган виконавчої влади — Кабінет Міністрів України; органи державної влади різного рівня та органи місцевого самоврядування; суб'єкти господарювання різних форм власності, профспілкові та громадські організації. Водночас всі ці суб'єкти виступають як суб'єкти соціальної відповідальності, тобто у соціальній державі від усіх них очікується соціально відповідальна діяльність.

Соціальна відповідальність держави (органів державної влади різного рівня та органів місцевого самоврядування) має системоутворюючий, багатофункціональний зміст, вона сприяє здійсненню всіх інших принципів сучасного державного управління, забезпечує позитивний імідж інститутів держави та її посадових осіб, стає обов'язковим засобом соціальної відповідальності на інших рівнях (зокрема, підприємств і громадян), запорукою соціального прогресу. Соціальна відповідальність влади виявляється в ефективному державному управлінні країною, що забезпечує соціальний, інноваційний, економічний, культурний, духовний розвиток суспільства. Вона означає реалізацію проголошених цілей, програм, зобов'язань, досягнення прогресивних соціальних стандартів, стабільне покращення умов життя в країні. Соціальна відповідальність влади передбачає звітування посадовців та державних інститутів перед громадськістю за виконання делегованих їм повноважень та обов'язків, зобов'язує їх бути відкритими, давати відповіді на болючі питання життя суспільства тощо.

Соціальна відповідальність громадянина виражається в активній життєвій позиції, у максимальному розкритті свого творчого потенціалу, дотриманні норм соціальної етики у стосунках з іншими людьми, з державою, з природою, у свідомій передачі громадянином частини доходів (у вигляді податків) на суспільні потреби.

Соціальна відповідальність бізнесу — це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Малопоширеним, але, на нашу думку, найточнішим і найважливішим розумінням соціальної відповідальності бізнесу є її трактування як відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу.

Сутність соціальної відповідальності можна пізнати через форми її прояву. Наприклад, соціальна відповідальність бізнесу проявляється у таких формах:

- *Відповідальний виробник* виробляє якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, не завищує ціну на неї, надає про неї правдиву інформацію споживачам, діє згідно з нормами екологічного права, турбується про навколишнє середовище, запроваджує новітні технології для зниження негативного впливу або ліквідацію шкідливих відходів, запобігання їх викидам.
- *Відповідальний роботодавець* діє згідно з нормами трудового права (найчастіше перевищує їх, надаючи працівникам додаткові соціальні блага), дбає про умови праці та соціальний добробут своїх працівників.
- *Відповідальний учасник* соціальних відносин бере участь у підтриманні благополуччя суспільства, що найчастіше виявляється у благодійності щодо сиріт, інвалідів та ін. соціально вразливих груп населення, підтримці духовності, освіти, науки, культури, сприянні розвитку свого регіону.
- *Відповідальний учасник* економічних і політичних відносин з державою сумлінно сплачує податки та внески на соціальне страхування, веде діяльність згідно з нормами чинного законодавства, уникає корупції, ефективно веде бізнес без пільг і дотацій від держави, забезпечує прозорість корпоративних фінансів і вимагає прозорості щодо державних фінансів, підтримує законність, незалежне правосуддя й політичну конкуренцію.
- *Відповідальний діловий партнер* формує свої відносини з партнерами на принципах дотримання договорів, угод і професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності. Власники компанії відомі й пишаються нею, фінансова звітність прозора, благодійність не показова, а щира, репутація стабільна.

Соціальна відповідальність може мати різні ступені розвитку.

Наприклад, законотворчій людині, яка сумлінно працює, сплачує податки і не завдає нікому зла можна вважати соціально відповідальною. Але ступінь цієї відповідальності можна багатократно підняти, якщо свідомо робити добрі справи — допомагати ближнім, берегти і відновлювати природу, займатися волонтерською або благодійницькою діяльністю тощо.

Так само різні ступені розвитку має і соціальна відповідальність бізнесу. На нашу думку, дотримання бізнесом встановлених правил, закріплених в межах національного законодавства, слід вважати *базовим ступенем* соціальної відповідальності. Такими мають бути всі підприємства. Це не лише громадський обов'язок підприємця, а безумовна вимога, виконання якої мають контролювати і забезпечувати державні органи. Якщо держава не забезпечує виконання законів, то тут вже мова має йти про соціальну відповідальність держави. Турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довілля понад встановлені законами норми, на нашу думку, свідчить про *розширений ступінь* соціальної відповідальності. У таких випадках є сенс оцінювати її динаміку, проводити рейтинги, виявляти кращих. А розуміння соціальної відповідальності бізнесу як використання лише таких способів отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству має стати *вищим орієнтиром* соціальної відповідальності в контексті мети не просто здобути позитивний імідж, а покращити своєю діяльністю життя суспільства.

Основоположне значення формування і реалізації соціальної відповідальності всіх суб'єктів держави обумовлене тим, що вона:

- підвищує ефективність суспільства, сприяючи координації дій;
- створює сприятливий клімат для економічного зростання, підприємницької діяльності, соціального розвитку;
- зменшує соціальні, економічні, інвестиційні ризики;
- створює умови для сталого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам;
- сприяє людському розвитку за усіма напрямками та ін.

У контексті запобігання фінансово-економічних криз та їх подолання, розширення умов для соціального розвитку соціальна відповідальність сприяє: ощадливому споживанню (держави, організацій, громадян) — через перегляд потреб в бік їх раціоналізації, через соціальний маркетинг; розвитку людського капіталу на всіх рівнях — через підтримання кваліфікації, збереження добрих стосунків, довіри, соціальної згуртованості; розвитку соціальних цінностей — честі, гідності, совісті, репутації, обов'язку, дружби; культивуванню національних та родинних цінностей, здорового способу життя.

Проведені раніше дослідження беззаперечно доводять, що на шляху розвитку соціальної відповідальності в Україні постає дуже багато як загальних, так і специфічних проблем. Умови формування й розвитку системи соціальної відповідальності в Україні суттєво відрізняються від інших країн такими особливостями: 1) Україна ще й досі не подолала наслідки глибокої й гострої соціально-економічної кризи, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно; 2) ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціальної відповідальності ще лише формуються в нашій країні, соціальна орієнтація ринкової економіки поки що є скоріше декларацією, ніж фактом; 3) в Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення, що викликає невдоволення і конфронтацію; 4) значною перешкодою на шляху цивілізованої соціальної відповідальності є поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами; 5) феноменом вітчизняної економіки є різноспрямованість особистих інтересів керівників і чиновників та соціально-економічної ефективності діяльності підприємств; 6) в Україні не просто запізнюється законодавче забезпечення системи соціально відповідальних відносин, а й склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами, починаючи з органів державної влади; 7) держава, виступаючи одночасно з трьох позицій — власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян, сьогодні не виявляє соціальної відповідальності, не захищає громадянина — ні підприємця, ні найманого працівника; 8) поширеність “тіньової” економіки в Україні також не сприяє розвитку соціальної відповідальності. На “тіньових” підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін.; 9) істотною перешкодою для становлення соціальної відповідальності стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства, обумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціально відповідальної поведінки усіх суб'єктів соціально-трудова відносин.

Зазначені особливості актуалізують завдання розвитку соціальної відповідальності і свідчать, що партнерські відносини в Україні розвиваються у багато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціальної відповідальності стосовно наших умов, розробка ефективного механізму соціальної взаємодії.

Основними напрямками розвитку соціально відповідальної діяльності на всіх рівнях має стати саме подолання перелічених вище перешкод і проблем. Таким чином, можна виділити такі основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціальної відповідальності в Україні:

Формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно доповнитися метою створення економіки моральної, етичної, основним правилом якої була б залежність фінансового успіху підприємця, громадського іміджу політика від реальної суспільної цінності його діяльності. Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава. Загалом необхідна активізація й підвищення ефективності держави (як власника, роботодавця, законодавця, арбітра, посередника, координатора, гаранта дотримання законів) у організації соціально відповідальної діяльності.

Наймогутнішим чинником розвитку соціальної відповідальності (як і її результатом) є *створення сприятливого економічного клімату*, зокрема шляхом боротьби з корупцією, що призведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації і поступового відродження.

Основоположним, першопочатковим, абсолютно необхідним заходом має стати забезпечення державою суворого дотримання існуючих законів, приведення усіх без винятку підприємств до ступеня базової соціальної відповідальності. Лише на базі цього можна буде розвивати ширшу соціальну відповідальність бізнесу на добровільній, етичній основі, лише за такої умови виправдана будь-яка підтримка державою і суспільством діяльності підприємств.

Окремим масштабним завданням слід вважати оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців.

Має оформитися роль підприємців-роботодавців та їх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціально відповідального бізнесу зокрема. Важливою є також активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального діалогу, активізації ролі профспілок.

Державна влада і місцеве самоуправління мають сформувати такі умови, які акцентували б увагу сторін соціального діалогу (як роботодавців, так і найманих працівників) на спільних інтересах, заохочували їх до поширення практики соціальної відповідальності. Зокрема, потрібно створити механізм, який пов'язував би можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем соціальної відповідальності бізнесу й ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві.

Задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального діалогу, ефективного розвитку соціально відповідальної поведінки необхідне послідовне *поширення ідеології й технології соціальної відповідальності*, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх економічних і соціальних суб'єктів — державних, підприємницьких, профспілкових структур — ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота по формуванню повноправних органів — сторін соціального партнерства.

Важливим завданням є також формування, виховання у всіх громадян соціальної компетентності і нормативно-правової підготовленості у питаннях прав людини (як найманого працівника, як споживача, як громадянина), екологічної грамотності, здорового

способу життя, моральності. Стосовно молодого покоління це завдання потрібно вирішувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціальної відповідальності й соціального партнерства. Щодо громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідей соціальної відповідальності й партнерства. Разом з тим це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їхньої соціальної та економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не лише соціальні, а й економічні результати.

У зв'язку з проблемою соціальної відповідальності особливо нагальним є питання про *відповідну моральну підготовку політиків і лідерів бізнесу*. Створення і розвиток соціально відповідальної ділової структури багато в чому, а найчастіше – вирішальним чином залежить від керівника, менеджерів усіх рівнів. Про це докладно йдеться в працях відомого теоретика соціально відповідального маркетингу Ф.Котлера [4]. Практика відвертого, зухвалого хизування багатством, що стала популярною серед українських олігархів, політиків і членів їх родин, зневаги усього національного (що виявляється у пріоритетах відпочинку, навчання дітей і навіть вкладення капіталів за кордоном), втаємничення власників великого і середнього бізнесу, змови бізнесу і влади й т. ін. повинна засуджуватися, а не підтримуватися – і засобами масової інформації, і громадськими організаціями, і голосами виборців.

Соціальна відповідальність (держави, бізнесу, людини) як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є водночас важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. У індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно постає необхідність переходу до соціально-відповідальних відносин, що обумовлено низкою економічних та соціальних чинників.

Отже, у найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудових відносин в Україні належить зайняти свою нішу у справі регулювання національного економічного простору з метою його соціалізації: основним завданням профспілок має стати реальне поліпшення умов продажу трудових послуг найманими працівниками та виховання серед них громадянської відповідальності; підприємці повинні усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні і на підприємстві, отож – враховувати й інші, крім збагачення, цілі підприємницької діяльності й людського життя загалом; держава має забезпечити дотримання законів та створити механізм заохочення (передусім, економічного) сторін до вирішення проблем методами соціального партнерства.

Таким чином, відносини між соціальною державою, суб'єктами підприємництва і свідомими громадянами мають формуватися на основі взаємної відповідальності, що є своєрідним способом обмеження політичної влади держави і створення цивілізованих рамок підприємницької діяльності та людської поведінки. Це виявляється у прийнятті державою конкретних зобов'язань, спрямованих на забезпечення інтересів громадян, у реальній відповідальності державних органів та посадових осіб за виконання їх обов'язків перед суспільством і громадянами. Соціальна держава закріплює в конституції та гарантує природні права людини, які постійно розширюються, вдосконалюються і їх суворо дотримуються. Водночас підприємства і громадяни в такій державі безумовно виконують встановлені правила, свої обов'язки перед суспільством, державою, іншими людьми, обмежують свою діяльність соціально- етичними нормами.

Джерела

1. *Гришнова О.А.* Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні // Україна: аспекти праці. — 2010. — №7. — С.3–8.
2. *Калита П.* Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. Частина перша. У світі і Європі // Світ якості України. — 2006. — №1–2. — С.4–9; Частина друга. В Україні // Світ якості України. — 2006. — №5(17). — С.4–7.
3. *Концепція соціальної держави в Україні (проект)* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://cpsr.org.ua/index.php?option=com>
4. *Котлер Філін, Лі Ненсі.* Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.
5. *Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія* / [А.М.Колот, О.А.Гришнова, О.О.Герасименко та ін.] За наук. ред. д-ра екон.наук, проф. А.М.Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
6. *Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі* / Савченко І.Г., Радченко О.В. — Х.: ХНУ ВС, 2008. — 199 с.

Анотація. Стаття присвячена опрацюванню теоретичних основ розуміння сутності соціальної відповідальності держави, бізнесу, громадянина, обґрунтуванню її ролі у модернізації суспільства, дослідженню її рівнів і ступенів, оцінці стану її поширення, специфіки національних умов формування й розвитку системи соціальної відповідальності порівняно з іншими країнами, і на цій основі — науковому обґрунтуванню пріоритетних напрямів її розвитку в Україні в контексті подолання системної кризи.

Аннотация. Статья посвящена изучению теоретических основ понимания сущности социальной ответственности государства, бизнеса, гражданина, обоснованию её роли в модернизации общества, исследованию её уровней и степеней, оценке состояния и проблем её распространения, специфики национальных условий формирования и развития системы социальной ответственности сравнительно с другими странами, и на этой основе — научному обоснованию приоритетных направлений её развития в Украине в контексте преодоления системного кризиса.

Summary. In Ukrainian current economic, political, demographic and social conditions social responsibility might become a uniting national idea, which will help to overcome tightening system crisis in all spheres of social life. The article is devoted to research on theoretical fundamentals of understanding of sovereign, corporate, and private social responsibility essence, substantiating of its role in modernization of society, its levels and grades, evaluation of progress of its expansion in Ukraine, national-specific conditions of social responsibility development in comparison with other countries, as well as scientific justification of higher-priority lines of its development in Ukraine in context of system crisis overcoming based on this research.

Ключові слова: соціальна відповідальність держави, соціальна відповідальність бізнесу, соціальна відповідальність громадянина, рівні і ступені соціальної відповідальності.

Ключевые слова: социальная ответственность государства, социальная ответственность бизнеса, социальная ответственность гражданина, уровни и степени социальной ответственности.

Key words: sovereign social responsibility, corporate social responsibility, private social responsibility, levels and grades of social responsibility.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.03.2011 р.



УДК 314.4:331(477)

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

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ТА ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Вступ. Системна криза, у якій вже тривалий час перебуває українське суспільство, характеризується падінням життєвого рівня населення, високими показниками нерівності у розподілі власності, у доступі до різного роду ресурсів та значними масштабами низхідної соціальної мобільності. Ці явища обумовили зниження довіри у суспільстві, зростання соціальної напруженості та відчуження, тобто погіршення якості соціальної взаємодії та послаблення суспільної згуртованості, що не могло не позначитися на стані здоров'я населення. Погіршення стану здоров'я і вкрай низькі показники життєзбереження населення становлять серйозну перешкоду успішному соціально-економічному розвитку країни та обумовлюють пошуки шляхів подолання кризових соціально-демографічних явищ.

У цьому контексті досить продуктивною, на наш погляд, є концепція соціального капіталу, який є інтегральною якісною характеристикою життєдіяльності суспільства, що відображає потенціал соціальної взаємодії та згуртованості. Більшість дослідників визнають, що соціальний капітал, втілений у вигляді норм та традицій соціальної солідарності і розгалуженої мережі громадянської співучасті, є важливою передумовою успішного суспільного розвитку. Водночас з'явилися свідчення про те, що соціальний капітал не лише робить свій внесок у стабільну економіку та міцність демократичних інститутів, а й має позитивні демографічні ефекти для суспільства. Негативний вплив економічних чинників на стан здоров'я населення у перехідний період був менш вираженим у тих постсоціалістичних країнах, які мають більш потужний запас соціального капіталу [1].

Аналіз попередніх досліджень. Ідея про те, що соціальна «зчепленість» покращує здоров'я, набула поширення з початку 1990-х рр. Демографічні ефекти соціального капіталу вивчають, головним чином, зарубіжні дослідники, найбільш відомими з яких є: Р. Вілкінсон [2], І. Кавачі [3], Л. Беркман, Ф. Баум, Б. Кеннеді, Дж. Лінч та інші. Серед дослідників ролі соціального капіталу у формуванні стану здоров'я населення у пострадянських країнах слід назвати Р. Роуза [4], В. Хомбрес, О. А. Кисліцину, Н. Русінову. В Україні дослідження демографічних ефектів впливу соціального капіталу є новим і досить перспективним завданням, зважаючи на вкрай несприятливу соціально-демографічну ситуацію. Серед вітчизняних вчених теоретичні аспекти соціального капіталу досліджують В. Геєць, М. Горожанкіна,

О. Грішнова [5], Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова. Специфіку соціального капіталу вивчають також О. Гутнін, А. Колодій, М. Лесечко, О. Сидорчук, В. Степаненко та інші. Разом з тим в Україні досить мало емпіричних досліджень соціального капіталу. Щобільше, нам не відома жодна робота, у якій соціальний капітал розглядався б у демографічному контексті.

Метою даної статті є дослідження впливу соціального капіталу на стан здоров'я населення в Україні.

У цій роботі ми дотримуємося думки, що основними складовими соціального капіталу є: взаємна довіра, соціальні мережі та спільні норми і цінності. Наша гіпотеза полягає у тому, що спільні цінності та норми взаємодії забезпечують різні форми обміну соціальною підтримкою, а залученість індивідів до соціально схвалюваних мереж має позитивний для здоров'я ефект, пов'язаний з доступом до ресурсів груп, у які включені індивіди. Сила соціальної зчепленості/єдності справляє відчутний вплив на стан здоров'я населення, оскільки суспільство, яке покладається на довіру та соціальну згуртованість, є ефективнішим і менш схильним до конфліктів та соціальних патологій, аніж суспільство у стані дезінтеграції та сповнене недовіри.

Виклад основного матеріалу. Дані та метод. Для виконання цілі нашого дослідження було використано дані Європейського соціального обстеження — 2009 (далі ЄСО), заведення якого — вивчення змін у поглядах, нормах, цінностях та поведінці населення. ЄСО є одним з провідних соціальних обстежень у Європейському регіоні. У 2009 р. в Україні було опитано 1845 осіб віком 15 років і старше.

За даними ЄСО спочатку було проведено порівняльний аналіз індикаторів соціального капіталу та результатів самооцінки стану здоров'я в Україні, Росії та Швеції¹. Далі для України автором було побудовано модель, у якій залежною змінною є самооцінка стану здоров'я індивідів, а незалежними змінними обрано індикатори соціального капіталу за контролю інших соціально-демографічних характеристик респондентів. Модель побудовано методом множинної логістичної регресії окремо для чоловіків і жінок, результатом якої є відношення шансів (odds ratio, OR), а саме: шанс мати гарне здоров'я (за самооцінкою) залежно від факторних характеристик. Співвідношення шансів визначає шанс певного явища/події у досліджуваній групі щодо шансу цього явища/події у референтній групі, обраній для порівняння, і в такий спосіб характеризує міру відносного впливу певного фактора на результативну ознаку. Усі розрахунки були проведені у програмі STATA.

Самооцінка стану здоров'я ідентифікована за відповіддю респондентів на запитання: Як в цілому Ви оцінюєте стан свого здоров'я? Відповіді: дуже добрий, добрий, задовільний, поганий, дуже поганий. Залежною змінною у нашій моделі є шанс оцінити стан свого здоров'я як добрий та дуже добрий, об'єднаний під назвою «гарне здоров'я». Незалежними змінними є такі індикатори соціального капіталу: довіра, соціальна залученість/ізоляція, взаємодопомога. Оцінку цих індикаторів проводили за результатами розподілу відповідей респондентів на такі запитання:

Довіра: Довіра до суспільних інститутів: Наскільки Ви довіряєте 1) парламенту 2) судово-правовій системі 3) міліції? Міжособистісна довіра: 1) Як Ви вважаєте, в цілому більшості людей можна довіряти чи ні? 2) Як Ви вважаєте, більшість людей намагатимуться використати або ошукати Вас, якщо будуть мати нагоду, чи вони будуть поводити себе чесно та порядно? Відповіді оцінювались за 10-ти бальною шкалою і були об'єднані у три групи: не довіряю (0—3 бали), частково довіряю (4—7 балів) та повністю довіряю (8—10

¹ Йдеться про результати ЄСО, проведеного у Росії та Швеції у 2008 р., в ході якого було опитано 1835 та 2512 респондентів віком 15 років і старше відповідно.

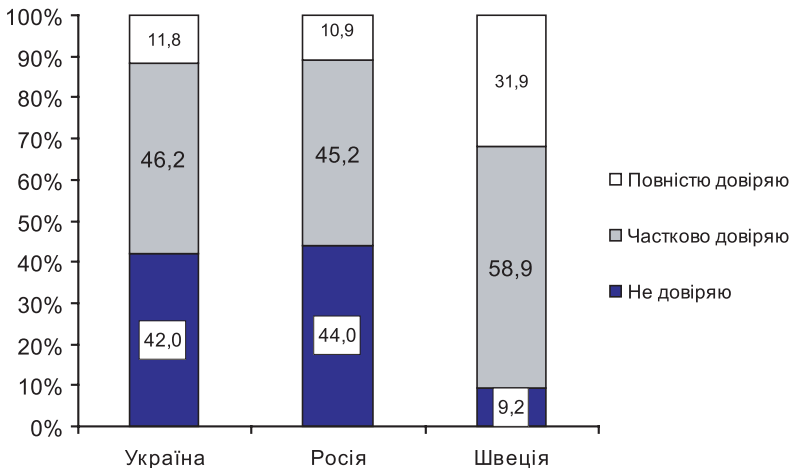
балів). Так само відповіді на запитання 2 щодо міжособистісної довіри були об'єднані у такі три групи: погоджуюсь з тим, що більшість людей намагаються ошукати інших, частково погоджуюсь, не погоджуюсь.

Соціальна залученість/ізоляція: Формальні мережі: За останні 12 місяців, чи брали ви участь у будь-якій політичній партії/русі або у діяльності будь-якої іншої організації? Відповіді: так, ні. Неформальні мережі: 1) Як часто Ви просто, не у справах, зустрічаєтесь з друзями, родичами або колегами? Відповіді: ніколи або рідше одного разу на місяць, від одного до кількох разів на місяць, від одного до кількох разів в тиждень, щодня; 2) чи є у Вас хто-небудь, з ким Ви можете обговорювати свої особисті справи та інтимні питання? Відповіді: так, ні.

Взаємодопомога: На Вашу думку, люди в основному намагаються допомагати іншим чи дбають про власний інтерес? Відповіді: допомагають; частково допомагають, частково дбають про власний інтерес; не допомагають, дбають про власний інтерес; 2) Якби у Вас виникли серйозні труднощі і Ви були б змушені позичати гроші, щоб «звести кінці з кінцями», наскільки складно чи легко це було б зробити? Відповіді: складно; ані складно, ані легко; легко.

Для контролю були включені такі змінні: вік, освітній статус, матеріальний статус (за самооцінкою), шлюбно-сімейний статус, тип населеного пункту, регіон проживання.

Основні результати. 1. Соціальний капітал в Україні: загальна характеристика. Період пострадянських трансформацій в Україні характеризується не лише економічною кризою та політичною нестабільністю, а й руйнацією соціального капіталу. Це проявляється, насамперед, у вкрай низькому рівні довіри населення до основних суспільних інститутів. За результатами проведеного нами дослідження, рівень міжособистісної довіри в Україні є низьким, однак помітно вищим за рівень довіри до суспільних інститутів. Зокрема, лише 12% опитаних українців повністю довіряють більшості людей, тоді як у Швеції частка таких досягає майже 32%, хоча показники Росії є навіть дещо нижчими, ніж в Україні (рис. 1)



Джерело: Європейське соціальне обстеження, ЄСО – 2008/2009

Рис. 1. Міжособистісна довіра: розподіл респондентів за рівнем довіри до людей в Україні, Росії та Швеції у 2008–2009 рр.

Недовіра до людей одночасно поєднується із значним страхом бути обманутим та ошуканим з боку інших. Третина респондентів в Україні (35,2%) погодилися з тим, що більшість людей при нагоді намагатиметься обманути або ошукати їх, і лише 11% розраховують на чесну та порядну поведінку з боку оточення. До влади та основних інститутів соціального контролю українці ставляться із ще більшою підозрою та недовірою. Зокрема, у 2009 р. частка тих, хто повністю довіряв парламенту, становила в Україні лише 1,8%, судово-правовій системі — 1,2%, міліції — 2,6%. Порівняно з Росією і особливо Швецією ці показники є вражаюче низькими. У Росії довіряють судам та міліції 9,7—9,8%, у Швеції — 22,2% та 37% відповідно.

З рівнем міжособистісної довіри та довіри до суспільних інститутів тісно корелює ще один індикатор соціального капіталу — залученість населення до горизонтальних соціальних мереж. Наявність розгалужених мереж різних груп та об'єднань вважається однією з головних складових соціального капіталу. У даному разі йдеться про формальні горизонтальні зв'язки, розвиток яких відіграє важливу роль у функціонуванні громадянського суспільства в західних країнах. Результати ЄСО—2009 дають підставу стверджувати, що більшість населення України не є активним суб'єктом громадянського суспільства. Зокрема, показники участі у політичних та громадських організаціях серед опитаних дуже низькі (табл. 1). Причинами такої пасивної позиції, що проявляється у вкрай низькій громадській активності та байдужості, є не лише те, що більшість українців заклопотана проблемами виживання й заробітку, й той факт, що прояви громадської співучасті сприймаються більшістю українців досить скептично, як пережиток радянського минулого.

Таблиця 1

Формальні мережі: частка тих, хто є членами політичних партій або інших організацій та рухів, в Україні, Росії та Швеції у 2008–2009 рр., %

| | Україна | Росія | Швеція |
|--------------------------|---------|-------|--------|
| Політичні партії/рухи | 4,6 | 3,8 | 6,7 |
| Інші організації та рухи | 1,8 | 4,5 | 27 |

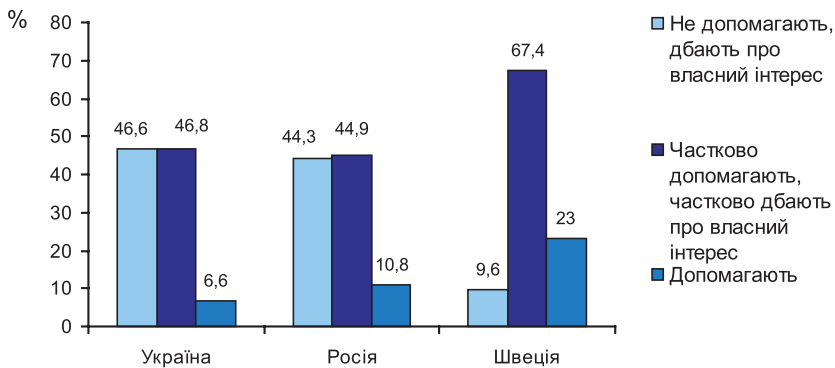
Джерело: *Європейське соціальне обстеження, ЄСО— 2008/2009*

Разом з тим специфіка формування соціального капіталу у пострадянській Україні порівняно із західними країнами полягає не лише у нерозвиненості такого атрибуту громадянського суспільства як горизонтальні соціальні мережі. Замість формальних соціальних мереж в Україні, як і в інших пострадянських країнах, сформувався інший феномен — розгалужена мережа неформальних зв'язків між членами родини, друзями, сусідами та колегами. Роль і значення цих зв'язків — неоднозначні. З одного боку, вони відіграли важливу роль у виживанні населення у роки гострої соціально-економічної кризи 1990-х. У кризових умовах, коли формальні інститути стали вкрай неефективними, такі зв'язки допомагали зменшити тягар економічних проблем, полегшували адаптацію до нових умов, підвищували впевненість у своїх силах і таким чином послаблювали негативний вплив стресового чинника на здоров'я.

З іншого боку, компенсація формальних горизонтальних зв'язків неформальними в Україні в умовах послаблення соціального контролю та ціннісно-нормативної дезінтеграції призвела до зловживання і використання їх з корисливими цілями. Такі неформальні зв'язки використовуються не для того, щоб посилити рівень демократизації у суспільстві, а лише у власних інтересах. Більшість проблем (в тому числі щодо отримання якісного лікування та оздоровлення) як раніше, так і тепер вирішуються через «блат», тобто через знайомства.

За результатами ЄСО–2009 показники участі у неформальних мережах в Україні є досить високими: дві третини опитаних зустрічаються з друзями, родичами то колегами просто так, не у справах, не рідше ніж один – кілька разів в місяць, і лише 15% ніколи не проводять час спільно з друзями або роблять це рідше, ніж раз на місяць. У Росії кожен п'ятий з опитаних (20,6%) майже не зустрічається з друзями, тоді як у Швеції частка «соціально ізольованої» групи респондентів не перевищує 3%. Окрім цього, стверджувальну відповідь на запитання про наявність особи, з якою можна обговорити свої особисті справи та інтимні питання, дали 87,6% опитаних в Україні; частка самотніх, позбавлених такого спілкування, становила лише 12,4%.

Ще однією особливістю українців є слабка поширеність взаємодопомоги. Незважаючи на розвинуті неформальні зв'язки, дві третини опитаних повідомили, що у разі серйозних труднощів, щоб «звести кінці з кінцями» їм було б складно позичити гроші, і лише для 8% позика грошей у разі крайньої необхідності є легко вирішуваним завданням. Зазначений розподіл відповідей в Україні є досить подібним до результатів у Росії, однак дуже відрізняється від таких у Швеції, де 55% опитаних переконані, що зможуть легко позичити гроші у випадку крайньої необхідності. Значна частина опитаних в Україні не вірять у доброзичливість намірів та готовність допомоги з боку оточення. Зокрема, 46,6% респондентів переконані, що більшість людей дбають тільки про власний інтерес, а не переймаються чужими проблемами, тоді як у Швеції питома вага таких відповідей становить лише 9,6% (рис. 2).

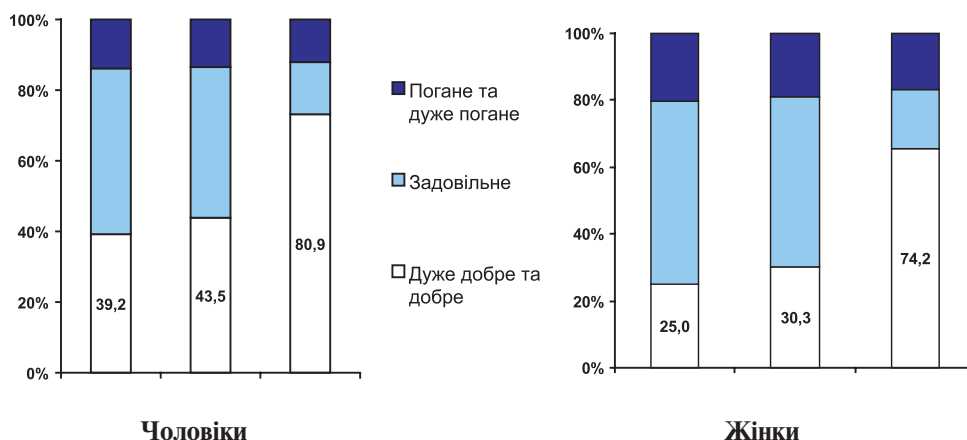


Джерело: *Європейське соціальне обстеження, ЄСО – 2008/2009*

Рис. 2. Поширеність взаємодопомоги: розподіл відповідей на запитання: «На Вашу думку, люди в основному намагаються допомагати іншим чи дбають про власний інтерес?» в Україні, Росії та Швеції у 2008–2009 рр.

2. Вплив індивідуального соціального капіталу на самооцінку стану здоров'я. Як відомо, суб'єктивна оцінка здоров'я може відрізнятися від об'єктивного клінічного діагнозу, оскільки на самооцінку здоров'я впливають багато психологічних та ментальних факторів, у тому числі, уявлення особи про здоров'я та його місце на шкалі життєвих цінностей і потреб, ступінь задоволеності життям в цілому. Разом з тим у ситуації, коли значна частина населення України не звертається за медичною допомогою і не проходить профілактичні обстеження, що істотно знижує повноту та надійність офіційної статистики захворюваності, є підстави вважати, що самооцінки стану здоров'я є досить інформативною медико-демографічною характеристикою, що «відбиває специфіку культури здоров'я і самозбережувальної поведінки різних верств населення» [6, с. 47].

За даними ЄСО в Україні частка тих, хто оцінив свій стан здоров'я як добрий та дуже добрий («гарне здоров'я»), становила у 2009 р. 39,2% у чоловіків та 25% у жінок, поганий та дуже поганий стан здоров'я — 13,9% та 20,4% відповідно. Близько половини респондентів дали нейтральну оцінку стану свого здоров'я і оцінили його як задовільний. Зазначимо, що питома вага осіб з добрим та дуже добрим здоров'ям в Україні помітно нижча, ніж у Росії, і більш як удвічі нижча, ніж у Швеції (рис. 3).



Джерело: за даними Європейського соціального обстеження, ЄСО—2008/2009

Рис. 3. Самооцінки стану здоров'я в Україні, Росії та Швеції у 2008–2009 рр.

Результати проведеного нами дослідження щодо впливу основних характеристик соціального капіталу на шанси мати гарне здоров'я серед чоловіків та жінок подано у таблиці 2. Зазначимо, що за референтні групи обрані ті, значення OR (відношення шансів) для яких у таблицях дорівнює одиниці. У модель для контролю були також включені інші соціально-демографічні характеристики респондентів. Серед досліджуваних характеристик соціального капіталу статистично незначущими як для чоловіків, так і для жінок виявились довіра до суспільних інститутів та участь у формальних мережах, оскільки ці показники є дуже низькими для більшості респондентів, а також питання щодо наявності особи, з якою можна обговорити особисті проблеми та питання щодо готовності людей допомагати іншим. Разом з тим значущими факторами, що позитивно впливають на самооцінку стану здоров'я є: міжособистісна довіра, участь у неформальних мережах (для чоловіків) та поширеність взаємодопомоги (табл. 2).

Можна наближено стверджувати, що включені у множинний регресійний аналіз 4 змінних, які характеризують індивідуальний соціальний капітал, та 5 змінних, що характеризують соціально-демографічний статус респондента, пояснюють 32% та 38% дисперсії факторної ознаки, тобто шансів мати гарне здоров'я, у чоловіків та жінок відповідно.

Таблиця 2

Вплив основних характеристик індивідуального соціального капіталу¹
на шанси мати гарне здоров'я (за самооцінкою)

| Характеристики соціального капіталу | Відношення шансів, OR | |
|---|-----------------------|---------|
| | чоловіки | жінки |
| Міжособистісна довіра | | |
| <i>Чи довіряєте Ви більшості людей:</i> | | |
| – не довіряю | 1,0 | 1, |
| – частково довіряю | 1,25* | 0,82** |
| – повністю довіряю | 2,33** | 1,96** |
| <i>Чи погоджуєтесь з тим, що більшість людей при нагоді намагатимуться використати або ошукати Вас:</i> | | |
| – погоджуюся | 1,0 | 1,0 |
| – частково погоджуюся | 1,58* | 1,80* |
| – не погоджуюся | 1,46 | 2,14** |
| Неформальні мережі | | |
| <i>Як часто Ви зустрічаєтесь з друзями, родичами та колегами просто так, не у справах:</i> | | |
| – ніколи або рідше 1 разу на місяць | 1,0 | 1 |
| – від одного до кількох разів на місяць | 1,65* | 1,35* |
| – від одного до кількох разів в тиждень | 0,85 | 1,47 |
| – щодня | 2,04** | 1,78* |
| Взаємодопомога | | |
| <i>У разі серйозних труднощів, щоб звести кінці з кінцями наскільки складно чи легко було б для Вас позичити гроші?</i> | | |
| – складно | 1 | 1 |
| – ані складно, ані легко | 0,49*** | 0,37* |
| – легко | 3,15*** | 0,97 |
| Оцінка адекватності моделі (Log–Likelihood–Ratio Test) | | |
| Initial LL | -372,85 | -467,93 |
| Final LL | -266,97 | -301,15 |
| Pseudo R ² | 0,32 | 0,38 |
| Prob>chi ² | 0,000 | 0,000 |

¹ Примітка: у модель для контролю включені також основні соціально-демографічні характеристики респондентів: вік, освіта, шлюбно-сімейний статус, матеріальний статус (за самооцінкою), тип населеного пункту, регіон проживання.

*** відповідає довірчій імовірності $p < 0,01$, ** – $p < 0,05$ * – $p < 0,10$

Джерело: авторські розрахунки за даними ЄСО–2009

Як бачимо, шанси оцінити стан свого здоров'я як гарний у чоловіків у 2,3 разу, а у жінок – у 2 рази вищі порівняно з тими, які не довіряють людям. Про зв'язок між само-

оцінкою стану здоров'я та довірою до людей свідчать і результати моделі щодо запитання про те, чи більшість людей при нагоді намагаються використати або ошукати інших. Зокрема, шанси мати гарне здоров'я за самооцінкою у жінок, які не погоджуються з намірами інших людей ошукати інших, у 2,1 разу вищі, ніж у тих, хто впевнений у корисливих намірах оточення. Отримані результати також свідчать, що наявність неформальних соціальних зв'язків позитивно впливає на самооцінку здоров'я. Ті, хто щодня зустрічається з друзями, родичами чи колегами, удвічі частіше оцінюють своє здоров'я як гарне, ніж ті, хто практично не проводить вільний час із приятелями чи родичами.

Для чоловіків також статистично значущим виявився фактор взаємодопомоги, зокрема можливості отримання фінансової допомоги у разі гострої потреби. Цей фактор також опосередковано є певною мірою індикатором соціальної інтегрованості особи, її взаємодії з іншими. Ті чоловіки, хто заявив, що їм легко позичити гроші у разі крайньої фінансової скрути, оцінюють стан свого здоров'я як гарний утричі частіше порівняно з тими, які не мають такої можливості.

У цьому контексті соціальний капітал виступає як запас додаткових матеріальних та психологічних ресурсів збереження та поліпшення індивідуального та суспільного здоров'я.

По-перше, міжособистісна довіра – важлива складова цілісної системи індивідуальних цінностей, що є результатом накопиченого як індивідуального, так і колективного досвіду. Довіра до людей, зазвичай, поєднується із соціальним оптимізмом та впевненістю, толерантним та доброзичливим ставленням до оточення, готовністю до взаємодії та взаємодопомоги. Такі позитивні установки, з одного боку, дають змогу успішніше контактувати та взаємодіяти з людьми, а з другого – формують той оптимістичний психологічний настрій, що дає впевненість у власних силах, у здатності контролювати власне життя та адаптуватись до нових умов, що у підсумку позитивно впливає на фізичне самопочуття.

Натомість недовіра та психологічне напруження на індивідуальному рівні погіршують якість життя і відповідно позначаються на стані здоров'я. У суспільстві з недовірою до людей підвищується незадоволеність та агресія, а втрата соціального оптимізму і надії на зміни на краще обумовлюють розчарування, зневіру у власних силах та сенсі життя. Загальний психологічний дискомфорт істотно збільшує ризик виникнення конфліктів і стресових ситуацій, провокує вживання алкоголю, наркотиків, скоєння самогубств та інші види асоціальної поведінки. Довготривалий стан тривоги і зневіри сприяє виникненню багатьох соматичних хвороб та психічних розладів. Окрім цього, погіршення соціального самопочуття через невпевненість у завтрашньому дні та відсутність перспектив призвели до втрати у певної частини населення стимулів до здорового способу життя, формування байдужого ставлення до власного здоров'я та небажання турбуватись про нього.

По-друге, залученість індивідів у формальні та неформальні соціальні мережі відкриває доступ до матеріальних та психологічних ресурсів, наявних у цих мережах. Соціально ізольовані індивіди мають вищий ризик поганого здоров'я у зв'язку з обмеженими можливостями отримання матеріальної допомоги, корисної інформації та емоційної підтримки [3]. Як вже згадувалось, в Україні участь населення у формальних соціальних мережах є дуже низькою. Натомість поширені неформальні зв'язки та знайомства, що відіграють важливу роль у контексті можливості отримання якісної медичної допомоги, лікування та оздоровлення. На жаль, конкретного запитання щодо використання особистих знайомств та зв'язків у разі необхідності отримання медичного обстеження та консультації лікаря в опитувальнику ЕСО немає, оскільки він є уніфікованим для усіх країн-учасників, для багатьох з яких таке питання не є актуальним. Разом з тим можна

передбачити, що неформальні зв'язки дають змогу отримати цінну інформацію щодо методу лікування, пройти позачергове обстеження, отримати консультацію у лікаря-фахівця з гарною репутацією, дістати дефіцитні ліки, пройти лікування у кращих умовах в стаціонарі. Це особливо важливо для жителів сільської місцевості та малих міст, де вибір фахівців є невеликим, а можливості охорони здоров'я — надто обмеженими. Саме на таких розгалужених неформальних зв'язках фактично була вибудована система надання медичних послуг у колишньому СРСР. Тому особливо нелегко доводилося тим, хто не мав «блату» і зв'язків у кризові 1990-і роки, що не могло не позначитись на стані їхнього здоров'я.

Соціальна інтегрованість індивідів та дотримання принципів взаємності і взаємодопомоги позитивно впливає на стан здоров'я, оскільки підтримка з боку суб'єктів взаємодії у разі виникнення труднощів чи хвороби є чинником, що підвищує впевненість індивідів у власних силах та їх здатність справитися з проблемами, дає змогу мінімізувати наслідки стресових ситуацій. Соціальна інтегрованість індивідів сприяє формуванню позитивних психологічних станів (самоповаги, цілеспрямованості, толерантності) і пов'язаних з ними сприятливих фізіологічних реакцій.

Окрім цього, розвинуті легітимні соціальні мережі є джерелом корисної інформації щодо профілактики захворювань та методів зміцнення здоров'я і водночас джерелом соціального тиску-мотивації, що спонукає індивіда турбуватись про своє здоров'я. У соціально згуртованому суспільстві впливати та змінювати норми поведінки через поширення профілактичних знань легше, ніж у соціально дезінтегрованому суспільстві. Чим згуртованішим є суспільство на засадах спільних норм та цінностей, взаємній довірі, розгалужених соціальних мережах та зрілих громадянських традиціях, тим більшою є суспільна та громадська увага до основних суспільних проблем, у тому числі до проблем здоров'я, і тим легше формувати прихильність населення до нових моделей поведінки, зорієнтованих на запобігання хворобам та збереження здоров'я. Зрештою, спільне дотримання норм і цінностей становить базу для кооперації та взаємодії індивідів і груп, дає змогу знаходити компроміс та уникати конфліктів.

Висновки. Сучасне українське суспільство відзначається низькими ресурсами соціального капіталу. Українці схильні довіряти своєму оточенню більшою мірою, ніж офіційним суспільним інститутам; характерними є дефіцит горизонтальних мереж громадської активності та співпраці й водночас висока розгалуженість неформальних, у тому числі родинно-кланових зв'язків; слабкість норм взаємодопомоги та кооперативної співпраці, коли кооперативні норми діють лише локально, в середині певної соціальної групи, але не поширюються за її межі. Результати нашого дослідження доводять, що є зв'язок між ступенем соціальної інтеграції індивідів та самооцінкою їхнього здоров'я. Оскільки самооцінка певною мірою відображає реальний стан здоров'я, є підстави стверджувати, що соціально інтегровані індивіди, тобто особи з високою міжособистісною довірою, розгалуженою мережею соціальних зв'язків та достатніми ресурсами підтримки почуваються краще, аніж ті, хто не довіряє людям, перебувають у соціальній ізоляції та не мають таких ресурсів. Наявність соціальних зв'язків та пов'язані з ними можливості допомоги і підтримки — важлива детермінанта самооцінки стану здоров'я, насамперед чоловіків. На нашу думку, основні показники індивідуального соціального капіталу можна розглядати як цінності, що впливають на стратегії поведінки індивідів, у тому числі щодо збереження та підтримання здоров'я. Тому є підстави для висновку про те, що дефіцит соціального капіталу негативно позначається на життєдіяльності населення і є чинником порушення його якісних характеристик.

Джерела:

1. *Stuckler D.* Mass privatization and the post-communist mortality crisis: a cross-national analysis / D. Stuckler, L. King, M. McKee // *Lancet*. – 2009. – № 373. – P. 399–407.
2. *Social Determinants of Health* [ed. by Marmot M. and R. G. Wilkinson]. – Oxford University Press, 2006. – 367 p.
3. *Kawachi I.* Social capital and self-rated health: a contextual analysis / I. Kawachi, B. P. Kennedy, R. Glass // *American Journal of Public Health*. – 1999. – Vol. 89. – № 8. – P. 1187–1193.
4. *Rose, R.* How much does social capital add to individual health? A survey study of Russians / R. Rose // *Social Science and Medicine*. – 2000. – № 51(9). – P. 1421–1435.
5. *Грішнова О.* Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // *Україна: аспекти праці*. – 2009. – № 5. – С. 19–24.
6. *Курило І.* Соціально-демографічні особливості самооцінки стану здоров'я населення України / І. Курило // *Демографічні дослідження*. – 2003. – № 25. – С. 44–55.
7. *Сбережение народа* / Под ред. Н. М. Римашевской. – М.: Наука, 2007. – 326 с.

Анотація. У роботі аналізуються зв'язки між соціальним капіталом та здоров'ям населення в Україні. На базі даних Європейського соціального обстеження – 2009 автор дає загальну характеристику стану соціального капіталу в Україні та досліджує вплив індивідуального соціального капіталу на самооцінку стану здоров'я.

Аннотация. В работе анализируются связи между социальным капиталом и здоровьем населения в Украине. Используя данные Европейского социального исследования – 2009, автор дает общую характеристику социального капитала и исследует влияние индивидуального социального капитала на самооценку здоровья.

Summary. We analyze the relationship between social capital and health in Ukraine. In this article, social capital is defined as the stock of networks, trust and norms of reciprocity. Using the 2009 European Social Survey, first we compare the indicators of social capital as well as self-rated health in Ukraine, Russia and Sweden. Then, we estimate a multiple logistic model for social capital and self-rated health in Ukraine. Only 39.2% of males and 25% of females in Ukraine assessed their health as good and very good. This health measure correlates with social capital indicators, such as trust in other people, informal networks and norms of reciprocity. Regression-based estimates of impact show that social capital increases self-rated health, particularly for men. Thus, social capital is an important determinant of individual health.

Ключові слова: соціальний капітал, здоров'я, довіра, формальні та неформальні соціальні мережі, взаємодопомога, соціальна інтеграція.

Ключевые слова: социальный капитал, здоровье, доверие, формальные и неформальные социальные сети, взаимопомощь, социальная интеграция.

Key words: social capital, health, trust, formal and informal social network, norms of reciprocity, social cohesion.

Стаття надійшла до редакції журналу 15.02.2011 р.

УДК 314.145(477)

О.В. МАКАРОВА,
*доктор економічних наук, заступник директора
Інституту демографії та соціальних
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України*

СОЦІАЛЬНЕ ВІДТОРГНЕННЯ В УКРАЇНІ: СПЕЦИФІКА ПРОЯВІВ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ

Ступінь розробленості проблеми. У вітчизняній економічній літературі термін «соціальне виключення» з'явився не так давно. До теперішнього часу він не увійшов у широкий науковий обіг і не визначений у нормативних актах.

Появу поняття «виключення» відносять до французької соціології середини 1960-х років [1]. На той час це явище пояснювалось існуванням у суспільстві окремих осіб або груп населення, які є соціально непристосованими через певні індивідуальні вади, головні з яких безвідповідальність та легковажність. Пізніше (у 1970-х роках) у роботах Р. Ленуара було показано, що феномен «виключення» набуває характеру не індивідуальної невдачі та непристосованості деяких індивідів («виключених»), а соціального феномену, витoki якого полягають у принципах функціонування сучасного суспільства [2]

Термінологія соціального виключення була прийнята на рівні Європейського союзу наприкінці 1980-х — початку 1990-х років. У 2001 році на Європейському саміті в Лакені (королівській резиденції під Брюсселем) були визначені статистичні індикатори «соціального включення», які мали дати можливість зіставляти прогрес країн-учасниць у досягненні цілей розвитку Європейського Союзу. Ці індикатори віддзеркалюють чотири важливих прояви «соціального включення» і «соціального виключення» (відторгнення): бідність (рівень доходів), зайнятість, здоров'я та освіту.

Проте застосування цих показників для характеристики явища соціального відторгнення є дещо обмеженим, оскільки вони характеризують лише ступінь його розповсюдження у суспільстві, але не дають уявлення про те, що саме являють собою відторгнені групи, з кого вони складаються і якими є основні причини та чинники, що обумовили їх стан.

Для більш глибокого вивчення цього явища необхідна розробка методології, визначення джерел інформації та методики оцінювання.

Отже **метою статті** є відображення можливих підходів до оцінювання соціального відторгнення.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні термін «соціальне відторгнення» розуміють як явище, яке полягає у тому, що окремі люди або групи людей страждають від низки взаємопов'язаних проблем, таких як відсутність чи низький рівень доходу, погані умови життя, відсутність можливості отримувати життєво важливі послуги (охорони здоров'я, освіти, соціальної допомоги), брати участь у суспільному, культурному або політичному житті, а також спілкуватися з друзями та родичами.

Вирізняють чотири основні види соціального відторгнення: 1) економічне (низькі доходи); 2) політичне; 3) культурне; 4) соціальне (соціальні послуги та соціальне оточення). У статті буде зроблено акцент на четвертому виді відторгнення.

Причини соціального відторгнення мають складний та багатоплановий характер. Їх можна розглядати на різних рівнях. Перша група причин не залежить від окремого індивідууму і пов'язана з суспільним та економічним устроєм на національному рівні: особливостями ринку праці, розвитком соціальної інфраструктури та її територіальним розміщенням, розвитком засобів комунікації, якістю послуг соціальної сфери, ментальними та культурними особливостями. Другу групу причин можна розглядати на індивідуальному рівні. Вони пов'язані зі специфікою окремих людей або груп людей: фізичними обмеженнями, належністю до певної раси або етнічної групи, сексуальною орієнтацією, статусом мігранта або ВІЛ-інфікованого та ін. Зрозуміло, що ці дві групи причин є тісно пов'язані між собою. Так, міра соціального відторгнення людини з обмеженими фізичними можливостями залежить не лише від стану здоров'я самої людини, а значно — від ставлення до неї з боку суспільства, від того, як вона забезпечена спеціальними засобами й умовами для самореалізації та спілкування, а також наскільки неупереджено ставляться до таких людей оточуючі. Ще одна група причин розглядається на глобальному рівні: глобальні тенденції до поглиблення диференціації між окремими країнами призводять до «відторгнення» цілих націй. Про це пише Р. Купер: «Країни сучасного світу можна поділити на дві групи. Держави, які входять до однієї з них, беруть участь у світовій економіці, і в результаті мають доступ до глобального ринку капіталу та передових технологій. До другої групи належать ті, хто, не приєднуючись до процесів глобалізації, не тільки прирікає себе на відстале існування, а й ризикують зазнати абсолютного краху» [3].

Соціальне відторгнення має об'єктивний і суб'єктивний виміри. Суб'єктивне відчуття відторгнення не завжди збігається з об'єктивною реальністю. Наприклад, за радянських часів, коли населення країни було явно обмежене у доступі до тих благ, які вже були «нормальними» для економічно розвинених країн», переважна частина населення не відчувала свого відторгнення. По-перше, Радянський Союз був відгороджений «залізною завісою» від західного світу, а по-друге, економічна система забезпечувала достатньо високу рівність за добробутом. Адже явище соціального відторгнення певною мірою має відносний характер та залежить від ступеня нерівності у суспільстві. Тобто, чим більш виражена нерівність, тим гостріше суб'єктивне відчуття соціального відторгнення у тих, хто перебуває на нижчих ієрархічних щаблях суспільства.

Загалом Україна має достатньо розвинену мережу закладів охорони здоров'я, освіти та соціального захисту, що охоплює всі регіони та фінансується державою виходячи з нормативів, з урахуванням чисельності та демографічного складу населення тієї або іншої території. Проте населення певних територій (наприклад, малонаселені та віддалені села) мають обмеження у доступі до послуг соціальної сфери (охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування) через відсутність нормального транспортного сполучення між населеними пунктами, брак кваліфікованих фахівців та сучасного обладнання.

Специфічною рисою проявів відторгненості для значної частини населення України є відчуття «кинутості» з боку держави (особливо це стосується старшого покоління

людей). Це відчуття сформувалося під впливом досить сильно вкорінених ще з епохи радянських часів патерналістських настанов, очікувань підтримки та опіки, які сьогодні не реалізуються повною мірою.

Прояви соціального відторгнення також пов'язані з нерівним доступом до платних послуг, причиною чого є обмеженість матеріальних можливостей (неможливість отримати високовартісне лікування або догляд за важко хворим, вищу освіту тощо).

Незважаючи на задекларовані права громадян, проблеми отримання населенням якісних послуг освіти та охорони здоров'я залишаються актуальними для України. Обмежена доступність послуг є проявом соціального відторгнення. Серед видів такого відторгнення можна виділити: 1) економічну доступність (з погляду витрат), 2) фізичну (заклади, товари та послуги охорони здоров'я та освіти мають знаходитись у межах фізичної досяжності для всіх груп населення), 3) відсутність дискримінації (медичні та освітні послуги мають бути де-юре і де-факто доступними для всіх, без дискримінації за будь-якою ознакою).

Оцінювання міри відторгнення від систем освіти та охорони здоров'я мають свої методологічні складності. Якщо для суспільства є нормою обов'язкове здобуття загальної середньої освіти, то загальні масштаби повного відторгнення від освіти визначаються питомою вагою тих, хто не відвідує школи. Проте для формування політики соціального залучення важливо знати причини та склад тих, хто є відторгненим, а також міру часткового відторгнення (обмеженого доступу). Для цього необхідно проводити спеціальні обстеження населення.

Серед джерел інформації для оцінювання явища соціального відторгнення в Україні, крім статистичних даних, можна використати дані вибірових обстежень, а саме:

1. Модульне опитування «Самооцінка домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг», яке провів Держкомстат України у жовтні 2007 року. Воно охоплювало 10,6 тис. домогосподарств, які брали участь у вибіровому обстеженні умов їхнього життя, щодо сприйняття населенням ознак бідності та депривації (позбавлення) за наявних у суспільстві стандартів.

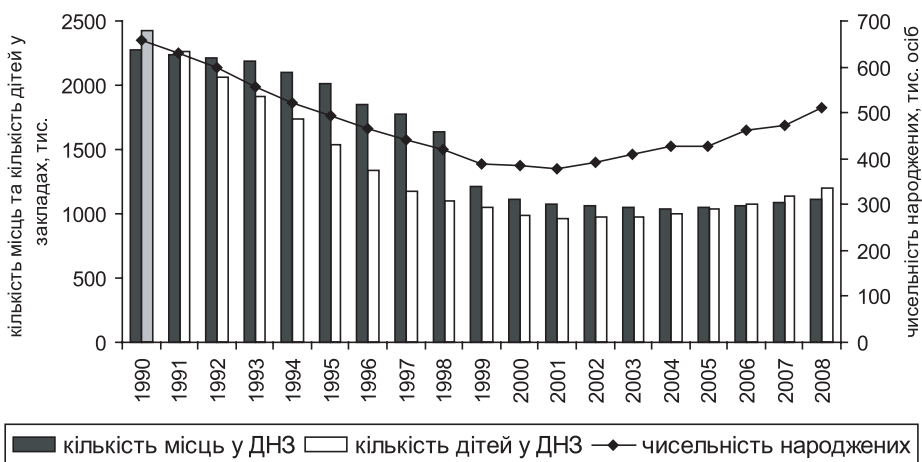
Дослідження передбачало вивчення думки респондентів щодо 46 ознак бідності (позбавленості), які висвітлювали такі напрями:

- економічна депривація (позбавлення):
 - за харчуванням (недостатність коштів для забезпечення певної якості харчування);
 - за непродовольчими товарами (недостатність коштів для придбання необхідних недорогих товарів та відсутність їх певних видів);
 - за житловими умовами (відсутність нормальних житлових умов, певних зручностей, недостатність коштів для покращання житлових умов);
 - у сферах охорони здоров'я, освіти та відпочинку (недостатність коштів для отримання необхідних недорогих товарів та послуг);
 - за можливостями задоволення через нестачу коштів для інших важливих потреб;
- розвиток інфраструктури як ознаки географічної доступності послуг та бар'єрів негеографічного характеру, що визначають позбавлення за доступом.

2. Спеціальне соціологічне опитування з питань соціального виключення «*Social Exclusion Survey*», яке було проведене у 2009 році у кількох країнах Східної Європи та Центральної Азії у рамках проекту ПРООН. В Україні обстеження охоплювало 3 тис. осіб і передбачало вивчення думки респондентів стосовно основних проявів та причин соціального відторгнення.

Відторгнення від освіти. Згідно із законодавством в Україні не має об'єктивних та інституційних бар'єрів для здобуття освіти — всі без винятку громадяни мають право на безплатну освіту у державних освітніх закладах. Проте через певні причини залишаються проблеми обмеження доступу до освітніх послуг. Зменшення доступу до дошкільної освіти пов'язано з наслідками соціально-економічної кризи 1990-х років, скороченням народжуваності та відповідно кількості дітей молодшого віку, а також з економічними негараздами і складностями з утриманням закладів. Протягом 1990–2004 рр. мережа дитячих дошкільних закладів скоротилася з 24,5 тис. до 14,9 тис. закладів (тобто майже на 40%).

Наслідки стрімкого скорочення мережі дитячих дошкільних закладів демонструє рис. 1, на якому показана динаміка кількості місць у закладах, кількість дітей, динаміка чисельності народжених протягом 1990–2008 рр.



Джерело: за даними Держкомстату України

Рис. 1. Кількість місць у дитячих дошкільних закладах, кількість дітей у них та динаміка народжуваності, 1990–2008 рр.

Охоплення дітей дошкільною освітою значно залежить від типу місцевості. У табл. 1 показана різниця між показниками для міста і для села, що може створювати серйозну проблему “рівного старту” для здобуття подальшої освіти.

За даними обстеження «*Social Exclusion Survey*», найбільш значними проблемами у загальноосвітній школі респонденти назвали низьку якість освіти та погане обладнання шкільних приміщень, відсутність необхідних навчальних матеріалів. Ці проблеми вважають дуже серйозними майже 40% респондентів, і достатньо серйозними — 46%. Наступною за значимістю проблемою є «Соціальна напруженість серед підлітків, викликана бажанням бути популярним серед однолітків» (9% назвали її серйозною і 25%

— достатньо серйозною). Найменш серйозною проблемою респонденти вважають етнічну нетерпимість серед дітей — понад половину з них вважають, що такої проблеми взагалі немає. Трохи менше половини респондентів також вважає, що в школі відсутня проблема наркотиків і проявів дискримінації з боку вчителів.

Таблиця 1

Охоплення дітей дошкільною освітою залежно від типу поселення

| | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Охоплення дітей дошкільною освітою, % від чисельності дітей відповідного віку: | 40 | 50 | 51 | 53 | 54 | 57* |
| — у міських поселеннях | 52 | 65 | 64 | 66 | 66 | 69* |
| — у сільській місцевості | 18 | 24 | 27 | 29 | 31 | 33* |
| Чисельність дітей у закладах у розрахунку на 100 місць | 88 | 96 | 98 | 102 | 105 | 108 |
| — у міських поселеннях | 99 | 107 | 109 | 112 | 116 | 119 |
| — у сільській місцевості | 56 | 65 | 68 | 72 | 75 | 78 |

Джерело: Дошкільні заклади України у 2008 році: Стат. бюл. — К.: Держкомстат, 2009. — С. 7.

Серед дітей, з якими постійно спілкуються діти респондентів, в 12,7% випадків є інваліди; у 61,4% — діти із більш заможних сімей; у 69,8% — діти з бідніших сімей; у 34,7% — діти іншого етнічного походження; у 33,2% — іншого віросповідання; у 0,2% — діти, які живуть із ВІЛ/СНІД; у 17,3% — мігранти з інших регіонів країни; 9,1% — емігранти з інших країн; у 7,2% — із сімей, які мають політичну владу.

На запитання «Чи мають діти із ВІЛ відвідувати ті ж школи, що й інші діти?» більша частина респондентів (39,4%) відповіли «Ні», а позитивну відповідь дали 34,5%, що свідчить про достатньо упереджене ставлення до таких дітей. Лояльніше оцінюють респонденти відвідування загальних шкіл інвалідами — 51,5% респондентів відповіли, що такі діти мають відвідувати загальні школи і 30,1% — не погодилися з цим (проте 1/3 опитаних — це теж досить багато для того, щоб можна було зробити висновок про наявність у суспільстві упередженого ставлення до цієї групи людей).

Суб'єктивне відчуття відторгненості залежить від сприйняття тих змін, що відбуваються у суспільстві, від оцінки свого стану порівняно зі станом у минулому. Результати оцінки респондентами освіти у своєму населеному пункті порівняно з тим, що було 5 і 25 років тому, розподілилися таким чином: порівняння із ситуацією 5-річної давності дало більш однозначну оцінку: 35,4% вважають, що змін не відбулось, друга за чисельністю група (28,9%) відповіла, що стало гірше, і менша кількість респондентів (16,2%) оцінюють зміни позитивно. Порівняння з періодом 25-річної давності дало менш однозначну оцінку: відповіли, що ситуація погіршилась 39,9% респондентів, зміни оцінили позитивно 23,8%, і вважають, що в освіті нічого не змінилося, — 11,6%. Відповіді на останнє запитання віддзеркалюють неоднозначну оцінку суспільства радянського періоду історії. Поряд з позитивними змінами у бік більшої відкритості і свободи, різноманітності форм та методів навчання, освіта зазнала і деяких втрат: зменшення державного фінансування (особливо у кризовий період), більшу рівність доступу та більшу організованість шкільного і позашкільного життя (виховання колективізму) тощо.

Вища освіта в Україні є досить поширеною. Наявна мережа вищих навчальних закладів (ВНЗ) в цілому забезпечує достатньо високий рівень охоплення громадян вищою освітою. Чисельність студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 тис. населення зросла у 1,5 разу (з 392 до 599 осіб), у т. ч. ВНЗ III–IV рівнів акредитації — у 1,8 разу (з 285 до 512 осіб). Слід зазначити, що вища освіта для сільської молоді в Україні не є менш доступною, ніж для міської. Це підтверджують дані регіональних, відомчих та галузевих розподілів першокурсників. Питома вага сільської молоді серед тих, хто вступив до ВНЗ I–IV рівнів акредитації у 2008/09 навч. р., складала 34,7% (2005/06 навч. р. — 30,6%).

Населення стало більше усвідомлювати цінність освіти, і на зростаючий попит у послугах освіти розширилась і їх пропозиція, хоча в основному — за рахунок недержавної форми навчання. Але, на жаль, жоден український вищий навчальний заклад не представлений у відомих світових рейтингах, дипломи наших випускників не є достатньо затребуваними і визнаними за кордоном. Отже, можна говорити про глобальний рівень відторгнення нашої країни з точки зору здобуття конкурентоспроможної освіти.

Розглянемо доступність отримання професійної освіти, використовуючи дані щодо самооцінки домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг (за матеріалами вибіркового опитування домогосподарств у жовтні 2007 р.). В цілому по Україні 4,3% домогосподарств зазнали нестачі коштів на здобуття будь-якої професійної освіти, зокрема 3,1% — це були домогосподарства великого міста, 3,9% — домогосподарства малого міста, 6,3% — сільські домогосподарства. Як видно з табл. 2, найбільш страждають від нестачі коштів для здобуття професійної освіти бідні домогосподарства сільської місцевості (45,4%).

Таблиця 2

**Самооцінка бідними домогосподарствами* доступності
здобуття професійної освіти, 2007 р.**

| | Домогосподарства, які зазнають нестачі коштів на здобуття будь-якої професійної освіти, % | Структура домогосподарств по Україні, % |
|--------------|---|---|
| Велике місто | 30,9 | 43,1 |
| Мале місто | 23,7 | 25,8 |
| Село | 45,4 | 31,0 |
| Всього | 100,0 | 100,0 |

Примітка * — Рівень бідності по Україні складає 27,3%, а серед тих, кому не вистачає коштів на освіту, — 44,1%.

Джерело: Самооцінка домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг (за матеріалами вибіркового опитування домогосподарств у жовтні 2007 р.): доповідь. — К.: Держкомстат України, 2008. — 11 с.

Професійна належність (рівень кваліфікації та спеціалізація) також впливає на ставлення до необхідності та можливості здобуття освіти. Хоча всі респонденти, незалежно від професії та рівня освіти, визнають необхідність здобуття вищої освіти, найбільша динаміка зростання такої впевненості спостерігається серед груп зайнятих фізичною працею — в 2,5–3 рази. Разом з тим респонденти відмічають зростання нерівності у можливості отримати вищу освіту. При чому зафіксована парадоксальна ситуація: представники груп з високим рівнем освіти (керівники, професіонали і спеціалісти) вважають, що доступність здобуття вищої освіти знизилася, тоді як представники робітничої

зайнятості, навпаки, впевнені у тому, що вища освіта стала більш доступною. В цілому, респонденти оцінюють доступність здобуття вищої освіти для себе вище (47,8%), ніж для дітей та онуків (43,1%), хоча обов'язковість її отримання майбутніми поколіннями оцінюється дуже високо (82,9%).

Відторгнення, пов'язані зі здоров'ям. Загалом, населення України не дуже оптимістично оцінює стан свого здоров'я. За даними обстеження 22,3% українців вважають його поганим або дуже поганим, як середній стан свого здоров'я охарактеризували 38,7% респондентів, як добрий – 28,7%, як дуже добрий – 6,0%, як відмінний – 4,0%. На запитання «Чи є у вас яке-небудь давнє захворювання або каліцтво, яке будь-яким чином обмежує Вашу діяльність?» відповіли «так» 24,9%, «ні» – 73,6% опитаних.

Занепокоєння викликає стан здоров'я дітей: 11,6% респондентів, у яких є діти до 18 років, відповіли, що в їхніх дітей були за останні 6 місяців обмеження фізичної активності у зв'язку з проблемами зі здоров'ям, у тому числі у 2,6% з них такі обмеження були значними; 8,7% відповіли, що їхні діти страждають від хронічного захворювання або тривалих проблем зі здоров'ям.

Через стан здоров'я молодь, яка має фізичні обмеження, зазнає обмеження і в здобутті освіти. Відсутність пристосованої архітектури навчальних закладів створює нездоланні бар'єри для учнів та студентів з особливими потребами.

Поганий стан здоров'я та пов'язані з цим соціальні виключення обумовлені дією багатьох факторів, у тому числі й існуванням обмежень у можливостях отримання якісних послуг системи охорони здоров'я. Загалом в Україні є достатньо широка інфраструктурна мережа медичних закладів. За показниками забезпеченості населення лікарями, лікарняними ліжками та тривалістю перебування у стаціонарі Україна знаходиться на рівні, або навіть випереджає європейські країни. Ця ситуація зумовлена тривалими диспропорціями розвитку першого та другого рівня медичної допомоги (на перевагу другого рівня – спеціалізованої та стаціонарної допомоги).

Тобто загальні масштаби відторгнень від медичної допомоги через нерозвиненість інфраструктури не значні. Проте є проблема обмеження доступу сільських мешканців до послуг первинної медичної допомоги. У сільській місцевості спостерігається дефіцит медичних закладів, особливо амбулаторних (близько 9 тисяч українських сіл зовсім не мають медичних закладів). Відчувається брак кваліфікованих медичних працівників: нестача персоналу у сільських закладах охорони здоров'я (амбулаторіях та фельдшерсько-акушерських пунктах) становить понад 20%; є проблеми із транспортним сполученням через неякісні дороги та нестачу автомобілів швидкої допомоги. Крім того, для мешканців сіл, які мають нижчий рівень доходів порівняно з городянами, далекі та часті поїздки до лікаря обтяжливі матеріально.

Прояви відторгнень пов'язані із низькою якістю послуг та іноді недоступністю через їх високу вартість. Незважаючи на гарантоване Конституцією України право на отримання безплатної медичної допомоги у державних та комунальних медичних закладах, у багатьох випадках люди мають оплачувати медикаменти та послуги із своєї кишені. Через це (за даними обстеження) близько чверті опитаних не вірять у здатність системи вітчизняної системи охорони здоров'я забезпечити необхідними послугами у разі необхідності, і лише невелика група (6%) твердо вірять у таку здатність. Решта респондентів або не змогла відповісти нічого певного, або тією чи іншою мірою не довіряє системі.

За даними обстеження¹, 13,7% осіб, які потребували медичної допомоги, не змогли її отримати з різних причин. Найбільші складності виникають із придбанням ліків: 14,3% із

¹ За даними ОУЖД, 2008 р.

тих, хто не зміг отримати медичну допомогу, не змогли придбати ліки (через високу ціну медикаментів або через їх відсутність в аптеках). Проблема з придбанням ліків практично не залежить від місцевості проживання. У містах таких домогосподарств було 14,6%, а в сільській місцевості 17%.

Прояви повного або часткового **відторгнення від системи соціального захисту** пов'язані з низьким розміром допомоги або несправедливим її розподілом. Причинами цього є дефіцит коштів, які спрямовуються на соціальний захист, низка обмежень пов'язана з умовами та правилами надання допомоги нужденним (законодавчі обмеження); є обмеження, пов'язані з якістю роботи соціальних служб; деякі обмеження пов'язані зі специфікою певних груп населення (безхатченки, трудові мігранти).

Прояви відторгнення від системи соціального страхування пов'язані з обмеженнями можливості зайнятості – поширенням «тіньової» та нелегальної зайнятості, у тому числі трудових мігрантів.

Україна має достатньо розвинену систему соціальної допомоги, яка включає грошові види допомоги; допомоги у натуральному вигляді (продукти харчування, одяг, медикаменти); соціальні послуги (обслуговування на дому і в стаціонарних закладах); пільги (звільнення або зменшення плати за проїзд у громадському транспорті, оплати житлово-комунальних послуг, послуг зв'язку, ліків тощо). Різними видами допомоги охоплено близько 60% домогосподарств країни (ті домогосподарства, члени яких отримують хоча б один вид допомоги).

Проте, за даними ОУЖД, рівень охоплення допомогою 30% найбільш бідного населення складає лише 56,4%, що свідчить про низьку цільову спрямованість допомоги на бідне населення, а отже, і про його відторгнення від системи соціальної допомоги. Охоплення допомогою окремих груп представлено у табл.3.

Таблиця 3

Охоплення соціальною допомогою різних груп домогосподарств

| Групи домогосподарств | Рівень охоплення програмами соціальної допомоги (питома вага отримувачів хоча б одного виду допомоги у загальній чисельності групи, %) | Питома вага допомоги у сукупних доходах домогосподарств, % |
|--|--|--|
| 30% найбільш бідного населення (за критерієм сукупних еквівалентних доходів) | 56,4 | 5,2 |
| Домогосподарства з дітьми до 3-х років | 98,0 | 14,7 |
| Домогосподарства, які складаються виключно з людей старше працездатного віку | 86,8 | 3,8 |
| Всі домогосподарства | 58,0 | 3,6 |

Джерело: Розрахунок автора за даними обстеження умов життя домогосподарств

Ступінь відторгнення від системи соціальної допомоги залежить від специфіки окремих програм та їх спрямованості. Так, допомогою при народженні дитини та по догляду за дитиною до 3-х років користуються практично всі сім'ї, у яких народжуються діти. Проте програмою допомоги малозабезпеченим сім'ям користуються далеко не всі бідні. Однією з причин відторгнення населення від системи соціальної допомоги є правила її надання, зокрема, надто низький поріг доходу, що дає право на отримання допомоги.

Наприклад, поріг для надання допомоги малозабезпеченим сім'ям у 2010 році становив лише близько 38% від розміру прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб. Таким чином, з тих домогосподарств, середньодушовий дохід яких не перевищував прожитковий мінімум, допомогу отримує лише 6%.

Разом з тим домогосподарства, які не мають (згідно з чинним законодавством) права на отримання будь-якої державної допомоги, у 32,4% випадків відчують в ній певну потребу. Особливо це стосується багатодітних сімей: 57,7% з тих, які не мають такого права, відчують потребу у допомозі (табл.4). Більшою мірою допомоги потребують сільські мешканці (39,7%), та меншою – міські (27,5% у великих містах і 32,2% – у малих). Це пояснюється як нижчими доходами мешканців сіл, так і демографічною структурою, в якій переважають особи старших вікових груп. Найбільш люди потребують житлових субсидій (80,2%), а також допомоги з бідності (малозабезпеченим сім'ям) – 31,2%.

Таблиця 4

Питома вага домогосподарств, які не мають права на отримання допомоги, але відчують у ній потребу, Україна, 2008 р., %

| | Питома вага домогосподарств, % |
|--|--------------------------------|
| Всі домогосподарства, які не мають права на допомогу, але відчують в ній потребу (% від числа домогосподарств, які не мають права на допомогу) | 32,4 |
| <i>У тому числі:</i> | |
| За типом населеного пункту: | |
| Велике місто | 27,5 |
| Мале місто | 32,2 |
| Сільська місцевість | 39,7 |
| За типом домогосподарства: | |
| Домогосподарство з дітьми | 33,2 |
| Домогосподарство без дітей | 32,0 |
| За кількістю дітей у домогосподарстві | |
| Одна дитина | 30,8 |
| Двоє дітей | 41,1 |
| Троє та більше дітей | 57,7 |
| За рівнем добробуту | |
| Бідні | 42,1 |
| Небідні | 29,6 |

Серед тих, хто має право на допомогу, але не звертався по неї, третина повідомила про те, що через певні причини в них не було можливості для оформлення документів. Дані обстеження *Social Exclusion Survey* свідчать про те, що бідні домогосподарства, порівняно з іншими, мають більші проблеми з оформленням документів на отримання допомоги; проблеми з доступністю органів соціального захисту більше відчують сільські мешканці та сім'ї, які складаються з осіб похилого віку; відчуття дискомфорту від необхідності звертатися за допомогою більшою мірою відчують міські жителі та особи працездатного віку.

Як демонструють результати опитування Social Exclusion Survey, велика частина населення не довіряє державній системі соціального захисту. Більшість не вірить у здатність пенсійної системи задовольнити їхні потреби за необхідності. Причому 41,3% не вірить в це абсолютно, 28,3% — скоріше не довіряє, і лише 4,3% твердо вірить у здатність пенсійної системи. Ще більше не довіряє населення існуючій системі соціальної допомоги. Так, 43,8% опитаних не довіряє їй зовсім; 28,0% — скоріше не довіряє; і 2,9% — довіряє повністю.

Що ж до діяльності недержавних організацій з надання соціальних послуг, то вони не мають значного поширення. За даними експертних опитувань, частка недержавного сектору у соціальному захисті складає не більше 10%. За даними опитування Social Exclusion Survey, значна частина респондентів не знайома з діяльністю таких організацій в їх населеному пункті. Лише 12,8% відповіли, що в їхньому населеному пункті працюють неурядові організації з надання соціальних послуг, які контролює держава або муніципалітет; 47,6% відповіли, що таких організацій у них немає, і 38,1% не знають нічого про такі організації. Про роботу релігійних організацій, які допомагають бідним в їх населеному пункті, повідомили 13,4% респондентів, 47,7% опитаних сказали, що таких організацій немає, і 37,5% нічого не знають про такі організації. Невелика група респондентів (5,3%) повідомила, що в їх населеному пункті працює неурядова громадська організація, яка співробітничала з міжнародними фондами; 49,0% відповіли, що в них таких організацій немає; і 44,0% — що нічого не знають про такі організації. З тих респондентів, яким відомо про те, що в їхньому населеному пункті працюють громадські організації, 12,7% користувались послугами неурядових організацій, які контролює держава або муніципалітети; 8% — послугами релігійних організацій; і 4,9% (7 осіб) послугами організацій, які співробітничали з міжнародними фондами.

Групи, які в Україні найгостріше зазнають відторгнення від системи соціального захисту, — це інваліди та безхатченки. Сім'ї, у складі яких є інваліди, як правило, отримують грошову допомогу від держави, тому їх формально не можна назвати відторгненими від системи соціальної допомоги. Проте такі сім'ї часто відчують гострі проблеми з придбанням медичних препаратів (63,3%), отриманням послуг з реабілітації (46,7%) та спеціальним лікуванням у стаціонарних закладах (31,6%).

І найбільш проблемною з погляду соціального відторгнення є група, яку складають безхатченки. Опитування суспільної думки, що було проведене у 15 областях України, АР Крим та м. Києві, виявило такі категорії бездомних, як жертви незаконних операцій з житлом, катастроф та нещасних випадків; імігрантів, сиріт, інвалідів, осіб, які звільнені з місць позбавлення волі, тих, хто втратив житло з побутових причин. Більшість з них (84,2%) виявили зацікавленість до повернення до нормального життя. Однак близько 43% респондентів не мають документів, які посвідчують особу, що робить неможливою їх реєстрацію в центрі зайнятості, видачу пенсій та соціальної допомоги. Серед опитаних — 80,7% безхатченків не отримували соціальної допомоги. Невідкладною проблемою є вкрай незадовільний стан здоров'я безхатченків. Серед них поширені алкоголізм, наркоманія, психічні розлади, туберкульоз, гепатит, ВІЛ/СНІД. 60,0% опитаних постійно вживають алкоголь, 50,0% — хворі на туберкульоз і 37,5% — хворі на гепатит.

Важливим компонентом соціального залучення є нормальні стосунки з родичами, друзями та взаємодопомога в сім'ї. Взаємодопомога на рівні сім'ї є традиційною для України. Причому для поколінь, які виховані за радянських часів, більш властивою є значніша віддача з боку батьків, які, зазвичай, були налаштовані на те, що вони мають допомогати дітям до закінчення навчання, молодим сім'ям своїх дітей, онукам. Стосовно людей похилого віку суспільство більш було налаштовано на допомогу від держави, зокрема — пенсійну систему.

У перехідний період ситуація дещо змінилася. Економічні труднощі вплинули на сімейні відносини. Рівень сьогоднішніх пенсій у багатьох випадках не задовольняє потреби самих пенсіонерів і не дає можливості допомагати дітям. Більшою мірою традиції

сімейної взаємодопомоги збереглися у сільських сім'ях. Характерною є ситуація, коли старі батьки, які мешкають у селі, допомагають дітям, які проживають у місті, продуктами, що вирощують на присадибних ділянках.

За даними опитування, 65,6% вважають, що батьки більше допомагають дітям, і приблизно однакові групи (від 14% до 16%) вважають, що або більше допомагають діти батькам, або, що кожен піклується про себе сам. Більшість респондентів вважає, що приблизно так само було за часів молодості їхніх батьків.

Традиційним для українського населення також є високий рівень комунікацій з родичами і друзями. Більшість респондентів обстеження Social Exclusion Survey (71,6%) відповіли, що мають близьких друзів, тобто людей, з якими вони почувають себе легко, можуть говорити про особисті справи, і до яких вони можуть звернутися за допомогою. Тим не менш, значна група респондентів (26,7%) повідомила, що в них немає таких друзів. Слід зазначити, що серед близьких друзів опитаних часто траплялися люди з іншим матеріальним або соціальним статусом. Серед близьких друзів опитаних у 21,5% випадків є інваліди; у 53,7% — люди набагато заможніші за них; у 58,3% — люди набагато бідніші; у 19,5% — особи з науковим ступенем; у 33,6% — з іншою релігійною приналежністю; у 32,5% — з іншою етнічною приналежністю; у 16% — мігранти з інших частин країни; у 8,7% — емігранти з інших країн; у 61,3% — люди, які значно відрізняються за віком; у 10,9% — особи, які мають політичну владу. Такі категорії, як ВІЛ-інфіковані, геї, лесбіянки серед друзів зустрічаються менш ніж в 1% випадків. Це пояснюється як незначною питомою вагою таких категорій людей у суспільстві, так і наявною упередженістю щодо них.

Найчастіше опитані проводять свій вільний час з родичами — 68,2%, з них сказали, що роблять це практично кожного дня; з близькими друзями більшість респондентів (майже 55%) проводять вільний час кілька разів на місяць або навіть частіше. З сусідами та знайомими (у т.ч. колегами по роботі) вільний час проводять рідше (близько 1/3 респондентів сказали, що роблять це рідко). А для того, щоб позичити гроші, також здебільшого звертаються до родичів (у 52% випадках) або друзів (у 25%).

В цілому, судячи з опитування, людям важливо відчувати повагу з боку оточуючих людей. Особливо цінною є повага родичів, так вважає 96,7% респондентів, на другому місці — близькі друзі (88,9%), на третьому — сусіди (78,3%). Не набагато нижче оцінили колег по роботі (73,1%) та керівників на роботі (66,5%). Менш за все відсотків отримали вчителі дітей: 47,7% респондентів вважають важливою їх повагу, та приблизно однакові за величиною групи не змогли визначитися з відповіддю або вважають неважливою повагу з боку вчителів.

Щодо того, чи можна довіряти більшості людей, респонденти розділилися на дві великі і приблизно однакові групи: 47,5% відповіли позитивно і 40,2% сказали, що скоріше не можна довіряти більшості людей.

Найбільш небажаними сусідами люди вважають наркоманів (у 88% випадків), друге місце посідають колишні в'язні (65,4%), і третє — гомосексуалісти (61,6%). Відповіді респондентів цілком можна пояснити, оскільки з наркоманами та колишніми в'язнями більшість населення пов'язує підвищену криміногенну небезпеку, а стосовно гомосексуалістів існує упередженість з погляду суспільної моралі. ВІЛ-інфіковані посідають наступну позицію (38,2%). Решта груп отримали 12% та менше.

Висновки. Відторгнення населення від системи соціальних послуг та соціального оточення в Україні має свою специфіку, що характеризується загалом невисоким рівнем і переважно проявляється на національному рівні у нерівному доступі до послуг за місцем проживання та матеріальним добробутом. Найгостріше зазнають проблеми відторгнення від соціального захисту та соціальних послуг безхатченки та особи з особливими потребами.

Політика соціального залучення має бути спрямована, з одного боку, на наближення освітніх послуг до місця проживання маломобільних дітей та молодих людей, розробку та впровадження адаптованого навчально-методичного забезпечення для студентів різних нозологій, а, з другого боку, для таких осіб (за можливістю) мають бути впроваджені принципи інклюзивної освіти. Важливим напрямом для осіб з особливими потребами є забезпечення можливості працювати. І тут слід відмітити, що для їхнього соціального залучення корисною є не стільки надомна праця, скільки можливість спілкуватися у колективі. А для цього має бути побудована дружня інфраструктура для пересування осіб з обмеженими фізичними можливостями, задоволення їх фізіологічних, та інформаційних потреб, а також створені спеціально обладнані робочі місця.

Політика щодо безхатченків також має здійснюватись за двома напрямками. Перший полягає у забезпеченні таких осіб хоча б мінімальними соціальними послугами (тимчасове житло, харчування, побутові послуги); і другий — це заходи щодо реабілітації тих, хто в змозі й бажає повернутися до нормального життя, та попередження поширення цього явища.

Джерела

1. Погам С. Исключение: социальная инструментализация и результаты исследования // Журнал социологии и социальной антропологии. Специальный выпуск: Современная французская социология. —СПб., —1999.
2. Бухарова М.В. О феномене «социального исключения» Материалы XI региональной научно-технической конференции «Вузовская наука — Северо-Кавказскому региону». Том второй. Общественные науки. —Ставрополь: СевКавГТУ, 2007. —168 с. © Северо-Кавказский государственный технический университет, <http://www.ncstu.ru>
3. Купер Р. Россия, Запад и глобальная цивилизация — Россия и Запад в новом тысячелетии: Между глобализацией и внутренней политикой. —М.: George C. Marshall European Center for Security Studies, 2003. —С.30.

Анотація. У статті висвітлюються питання, пов'язані із вивченням феномену соціального відторгнення. Викладені деякі методологічні підходи до його оцінювання, охарактеризовано можливості інформаційного забезпечення, подано аналітичні матеріали щодо проявів та специфіки соціального відторгнення в Україні.

Аннотация. В статье освещаются вопросы, связанные с изучением социального отторжения. Изложены некоторые методологические подходы к его оценке, охарактеризовано возможности информационного обеспечения, представлены аналитические материалы относительно специфики социального отторжения в Украине.

Summary. The issues related to investigating of the phenomenon of social exclusion are outlined in the publication. Some methodological approaches to its estimating are presented, possibilities of information providing are characterized, analytical materials on displays and specificity of social exclusion in Ukraine are given.

Ключові слова: соціальне відторгнення, бідність соціальна допомога, система освіти, охорона здоров'я.

Ключевые слова: социальное отторжение, бедность, социальная помощь, система обслуживания, охрана здоров'я.

Key words: social exclusion, poverty, social assistance, system of education, health care.

Стаття надійшла до редакції журналу 14.04. 2011 р.



УДК.339.92(477) 470

І.С. КРАВЧЕНКО,
*доктор економічних наук, професор,
проректор Університету банківської справи
Національного банку України*

ФОРМУВАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ: МЕГAEКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Постановка проблеми. Світова фінансова криза 2008–2009 рр. збіглася з формуванням мегаекономіки: розвиток економічного глобалізму вперше привів до ситуації, коли склалися загальносвітові умови рівноваги попиту і пропозиції не тільки на товари і послуги, а також і на ресурси (у сенсі чинників виробництва: землі, праці, мінеральної сировини, капіталу, інновацій). Праця (робоча сила) в цьому ряду ресурсів як чинник виробництва поведилася досить специфічно і була найактивнішим глобальним ресурсом, що потребує додаткового аналізу та з'ясування нових закономірностей формування робочої сили.

Аналіз досліджень і публікацій із цієї проблеми. Багато відомих учених, зокрема, Фукуяма, Стігліц, Поппер, Аталі, Хантінгтон досліджували економічні проблеми глобалізму. Цьому сприяли також роботи відомих українських вчених у сфері світогосподарських зв'язків: З.Луцишин, Ю.Пахомова, А.Рогача, А.Румянцева, А.Філіпенка, О.Шниркова. Ряд зарубіжних (К.Айгінгер, М.Армстронг, М.Бело, Р.Денніс, П.Казакас, А.Контіс, Д.Меткалф та ін.) і вітчизняних авторів – С.І.Бандур, О.А.Грішнова, А.М.Колот, Е.М.Лібанова, Л.С.Лісогор, В.В.Онiкiєнко, І.Л.Петрова досліджували сучасні особливості ринку праці. Але мегаекономічний аспект його формування, роль робочої сили як чинника, що урівноважує світову економіку, вивчено недостатньо. А проблема посилення ролі робочої сили в умовах підвищення сировинної дефіцитності світової економіки є дискусійною і потребує глибокого аналізу.

Мета статті полягає у виявленні нових закономірностей формування робочої сили, спричинених сучасною економічною кризою, стрімким зростанням населення світу, рівнем його освіти, що різко підвищує мобільність людей і створює передумови формування нових умов мегаекономічної рівноваги відносно ресурсу праці.

Виклад основного матеріалу. Посткризовий розвиток світової економіки має суперечливий характер. Незважаючи на очевидний прогрес у сенсі макроекономічних показників у більшості країн світу в кінці 2009 р. (четвертий квартал) і першій половині 2010 р., фахівці відзначають неймовірні наслідки кризи. На цьому тлі економічна стабільність сприймається як нестабільність, що стабільно повторюється. Масове застосування традиційних антикризових заходів не дає бажаного результату. Почалася війна обмінних курсів, стандартів, технічних вимог до продуктів і послуг. Щоб з'ясувати нові умови макроекономічної рівноваги, необхідно ще раз повернутися до питання про причини і специфіку сучасної економічної кризи.

Проаналізуємо дані таблиці 1. Як бачимо, динаміка ВВП в досліджуваних країнах у 2007–2010 рр. є дуже різною.

Таблиця 1

Динаміка ВВП в 2007–2010 рр., у відсотках

| Країна | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 (1st half) |
|-------------------|-------|-------|-------|-----------------|
| США | 102,2 | 100,4 | 97,5 | 103,2 |
| Японія | 102,4 | 99,3 | 94,6 | 102,0 |
| Китай | 113,0 | 109,0 | 108,2 | 110,3 |
| Німеччина | 102,5 | 101,3 | 95,1 | 104,1 |
| Індія | 109,1 | 106,1 | 105,5 | 108,6 |
| Великобританія | 103,0 | 100,7 | 95,5 | 101,6 |
| Франція | 102,3 | 100,4 | 97,9 | 101,7 |
| Туреччина | 104,7 | 100,9 | 94,3 | 111,7 |
| Іран | 107,8 | 105,6 | 95,0 | — |
| Світ в середньому | 103,8 | 101,7 | 98,3 | 102,0 |
| Росія | 108,1 | 105,6 | 93 | 105,2 |
| Україна | 107,9 | 102,1 | 84,9 | 106,0 |
| Вірменія | 113,8 | 106,8 | 85,6 | 106,7 |

Аналіз даних, наведених у таблиці, дає змогу зробити такі висновки [1]¹.

1. Країни, що розглядалися (розглядаються) як джерело світової економічної кризи, де була високою роль іпотечного кредитування (наприклад, напередодні кризи в США, Великобританії, Данії іпотечні кредити в сумі становили від 130 до 300 відсотків ВВП), з погляду спаду ВВП опинилися у вигіднішому стані, ніж пострадянські країни, де спад економіки був більшим в 2–4 рази. Притому іпотечне кредитування напередодні кризи складало 3% ВВП Росії, 0,9% – України і 0,8% – Вірменії.

2. На постсоціалістичному просторі спад ВВП всюди виявився більше (табл. 2).

¹ Детальніше проаналізовано в [1].

Таблиця 2

Динаміка ВВП у деяких постсоціалістичних країнах

| Країна | 2009 | 2010 |
|------------|-------|-------------------|
| Латвія | -16,9 | -6,0 |
| Литва | -15,0 | 1,1 |
| Естонія | -13,0 | -2,4 ² |
| Угорщина | -7,0 | 0,1 |
| Словенія | -6,5 | -1,2 |
| Словаччина | -5,5 | 4,6 |
| Чехія | -4,3 | 1,1 |
| Польща | +1,0 | 3,0 |

3. Криза була слабкішою там, де був сильний і динамічний сектор малого і середнього бізнесу (Бразилія, Туреччина, Таїланд) і, навпаки, — більш руйнівною в країнах з домінуванням монополістичних і олігополістичних структур (РФ, Україна, Вірменія).

4. Криза виявилася сильнішою в країнах, де економіка, її зростання були диверсифіковані. У випадках відсутності такої диверсифікації (РФ — експорт нафти, Україна — експорт металопродукції, Вірменія — будівництво), можливості урядів впливати на хід кризи були обмеженими.

Ці висновки в цілому є очевидними, а ось наступні три висновки, що виходять безпосередньо із наведених в таблицях закономірностей, спонукають серйозно задуматися над якісними змінами відтворення світової економіки в наші дні.

5. Криза була сильнішою в країнах з дефіцитом робочої сили і слабшою в країнах з профіцитом робочої сили. Найважча ситуація склалася в країнах, де був дефіцит робочої сили порівняно з потенційним рівнем ВВП, і водночас мала місце негативна міграція населення (Україна, Вірменія, Латвія, Литва).

6. Криза була сильнішою в країнах з профіцитом мінеральних ресурсів (країнах-експортерах мінеральної сировини) і слабшою в країнах з дефіцитом цих же ресурсів (країнах-імпортерах мінеральної сировини).

7. Слабшою криза була в країнах, де інноваційна хвиля в розвитку економіки перебувала на стадії інтенсивної реалізації (Китай, Індія, Бразилія), і, навпаки, виявилася руйнівною і сильнішою там, де інноваційна хвиля мала затухаючий характер.

Перш за все необхідно відповісти на запитання: чому криза 2008—2009 рр. виявилася такою глобальною? Учені-економісти довели, що глобальним є такий світ, де принаймні рух хоча б одного ресурсу економіки є практично не обмеженим. А що ж змушує робити таку зміну у напрямі глобалізації економіки? Відповідь, на наш погляд, проста: це, насамперед, зниження тарифів (рис. 1) і утворення ВТО. За 1990—2005 рр. середня торгова тарифна ставка в світі знизилася з 25% до 8% [2]³.

Люди, товари, послуги і ресурси, таким чином, все швидше, з меншими перешкодами перетинають межі національних кордонів. Саме це і є основою, умовою загальносвітової рівноваги попиту і пропозиції на товари, послуги і ресурси. Коли середній тариф нижче

² For Estonia and Lithuania 2nd quarter of 2010.

³ (tariffs level, %).

10%, національне (макроекономічне) середовище формування ринкової рівноваги ресурсів починає «розмиватися».

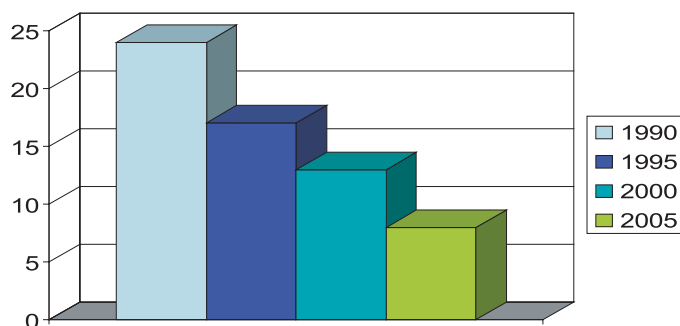


Рис. 1. Середній торговий тариф у світі в 1990–2005 рр.(%) [2]⁴

Отже, кількісне зниження рівня тарифів привело до якісно нового, безпрецедентного для світової економіки стану: була створена можливість для вільного переливання ресурсів між країнами. Звідси і виникає необхідність рівноваги, вирівнювання граничних продуктів ресурсів. І ось тут робоча сила як ресурс проявила себе активніше порівняно з іншими чинниками виробництва.

Неадекватний розподіл трудових ресурсів. На рис. 2 подано зростання населення світу за останніх 1000 років. Якщо воно залишалося практично незмінним за перше тисячоліття (на початку нашої ери населення світу становило 300 млн. осіб, залишаючись незмінним протягом першого тисячоліття, і в 1000 р. населення світу також складало 300 млн. осіб), то за друге тисячоліття чисельність населення світу збільшилася в 21 раз. При цьому це зростання є експоненціальним: чим більша чисельність населення, тим швидше вона зростає. У другій половині XX століття, за 50 років, населення світу вперше подвоїлося. В даний час, на початок XXI сторіччя, чисельність населення світу росте щорічними темпами в 1,2–1,5%. За інших рівних умов наступне подвоєння чисельності населення світу відбудеться за 45 років: у 2045 р. на землі житимуть понад 12 млрд. осіб.

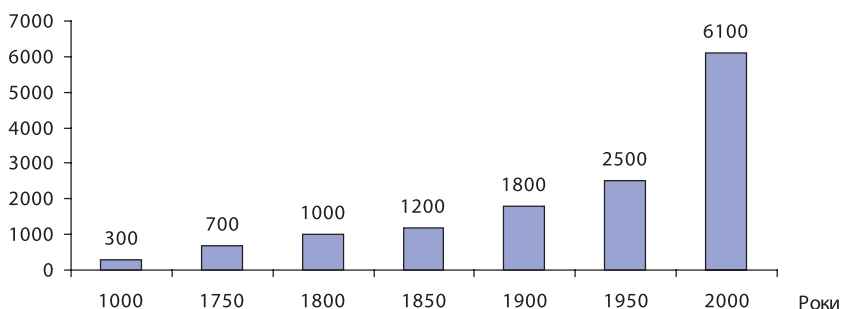


Рис. 2. Зростання населення світу, млн. осіб [3]

⁴ (tariffs level, %).

Само по собі збільшення населення світу не може бути причиною того, щоб говорити про нову економічну дисципліну — мегаекономіку. Річ у тому, що приріст населення є нерівномірним. Так, за останніх 100 років населення світу збільшилося в середньому в 3,59 рази, тоді як населення європейських країн (країн поза межами колишнього СРСР) зросло в 1,76 разу, Китаю — в 2,5 раз, Індії — в 4 рази, Африки — в 6,4 разу, більшості мусульманських країн — 6–8 разів [розраховано за 4]. За ці ж сто років кількість держав збільшилася з 53 до 208, а зростання світового ВВП склало близько 18 разів. У той же самий час за показником ВВП на душу населення «відстань» між найбіднішою і найбагатшою державами збільшилася. Так, якщо в даний час найбагатша держава (Люксембург) багатше найбіднішого (Бурунді) в 763 рази [розраховано за 5], то сто років тому різниця між найбагатшими і найбіднішими, за нашою оцінкою, становила 180–200 разів.

До 70-х — 80-х років минулого сторіччя ринки капіталу, цінних паперів, товарів і послуг завжди виділялися більшою універсальністю, ніж ринки праці. Якщо до цього світовий ринок праці був явно менш мобільним, чим мобільність інших ресурсів (капітал, сировина, інновації), то в наші дні, навпаки, праця є мобільнішою. Можливо, причиною такого стану стало небачене підвищення рівня освіти у всьому світі. На початку XXI століття, за даними Світового банку, 90% населення світу є грамотним [розраховано за 6]. Це один з рідкісних показників (особливо по початковій і вторинній освіті), за яким в принципі велика кількість відсталих держав може конкурувати з найрозвинутішими державами. За кількістю студентів на 10000 осіб східноєвропейські країни є рівними або навіть випереджають західні країни [7]. Україна, Естонія і Латвія дійшли до межі, коли практично всі молоді люди здобувають вищу освіту (600–670 студентів на 10000 населення). Водночас на роботу влаштовується 1/3 цієї молоді. Економіки цих держав не в змозі абсорбувати молодь з таким рівнем освіти. Як наслідок, освічена молодь стає мігрантом навіть у країнах, де очевидний дефіцит робочої сили (країни Балтії та Південного Кавказу, Україна). Ця освічена молодь виїжджає з країни, субсидуючи економіки розвинутих держав. Те ж саме відбувається в африканських, латиноамериканських, далекосхідних і, особливо, мусульманських країнах: часто освічена молодь виїжджає на зустріч з капіталом, а не чекає його приходу у власну країну.

Таким чином, зростання населення світу і рівня його письменності різко підвищили мобільність людей і створили передумови формування нових умов рівноваги щодо цього ресурсу (праці).

Міграція людей: джерело нової економічної рівноваги і зростання. Якщо умовно розглядати всесвіт, що складається з трьох цивілізацій (назвемо їх християнська, мусульманська і далекосхідна цивілізації), то неважко помітити, що земля і населення розподілені украй нерівномірно (рис.3).

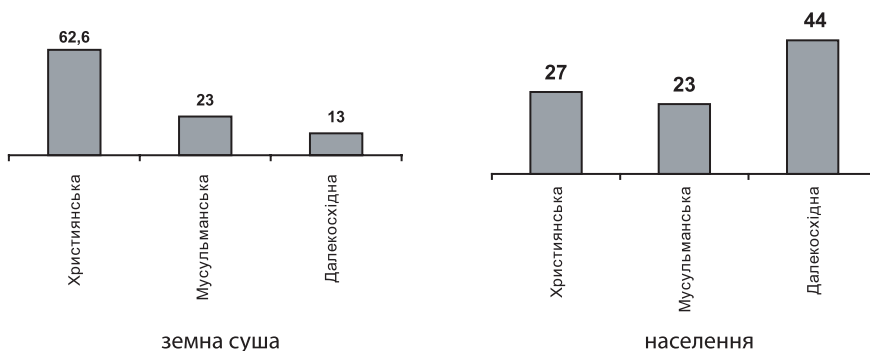


Рис. 3. Розподіл населення і земної суші світу між цивілізаціями [розраховано за 8]

Так, християнське населення контролює 62,6% земної суші (без Антарктиди), тоді як становить 27% населення. Для мусульманської цивілізації ці цифри відповідно складають 23% і 23%, для далекосхідної цивілізації 13% і 44%. Отже, один з чинників виробництва — земля — розподілена украй нерівномірно.

Тепер розглянемо як розподілена світова економіка між означеними вище цивілізаціями (рис.4): 57% виробництва світового ВВП забезпечує християнська цивілізація, 11% — мусульманська і 28% — далекосхідна.

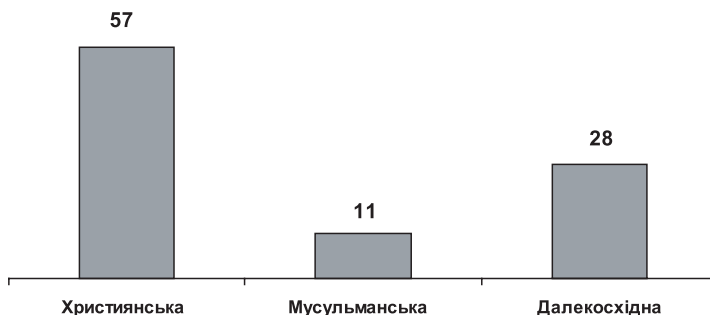


Рис.4. Розподіл світової економіки між провідними цивілізаціями, %

Отже, нерівномірність розподілу чинників виробництва, в даному разі трудових ресурсів і землі, породжує необхідність встановлення рівноваги в світовій економіці. Люди прагнуть до капіталу, а це можливо, як правило, за допомогою інтенсивної міграції людей.

І справді, в даний час щороку мігрують 28–33 млн. чоловік (рис. 5). Це означає, що кількість мігрантів перевищує 1/3 приросту світового населення. У 2000–2005 рр. середній світовий рівень міграції коливався в межах 0,495–0,750% [розраховано за 8]. Основний потік людей спрямовувався з Мексики (-2,7млн. щорічно), Китаю (-2 млн.), Індії (-1,5 млн.), Пакистану (-1,2 млн.), М'янми (-1 млн.), Ірану (-1 млн.), Філіппін (-0,9 млн.), Бангладеш (-0,7 млн.), Північної Африки (-1,8 млн.) і так далі. Економіки цих країн все ще не в змозі ефективно і повністю абсорбувати “вирощену” робочу силу. При цьому міграція давала можливість зближувати, вирівнювати граничні продукти праці, капіталу і ресурсів між регіонами світової економіки.

Тепер стає зрозумілим твердження, висунуте на початку нашого дослідження: економічна криза 2008–2009 рр. сильніше протікала в країнах з дефіцитом робочої сили і мала м'якші форми прояву в країнах з надлишком робочої сили.

Проаналізуємо напрями руху мігрантів. Основними країнами реципієнтами є: США (+5,7 млн.), Іспанія (+2,5 млн.), Італія (+1,75 млн.), Канада (+1,1 млн.), РФ (+0,97 млн.), Великобританія (+0,95 млн.) і ін. [розраховано за 9]. Це підтверджує висловлену думку щодо мегаекономіки: необхідність встановлення світової рівноваги по граничних продуктах чинників виробництва.

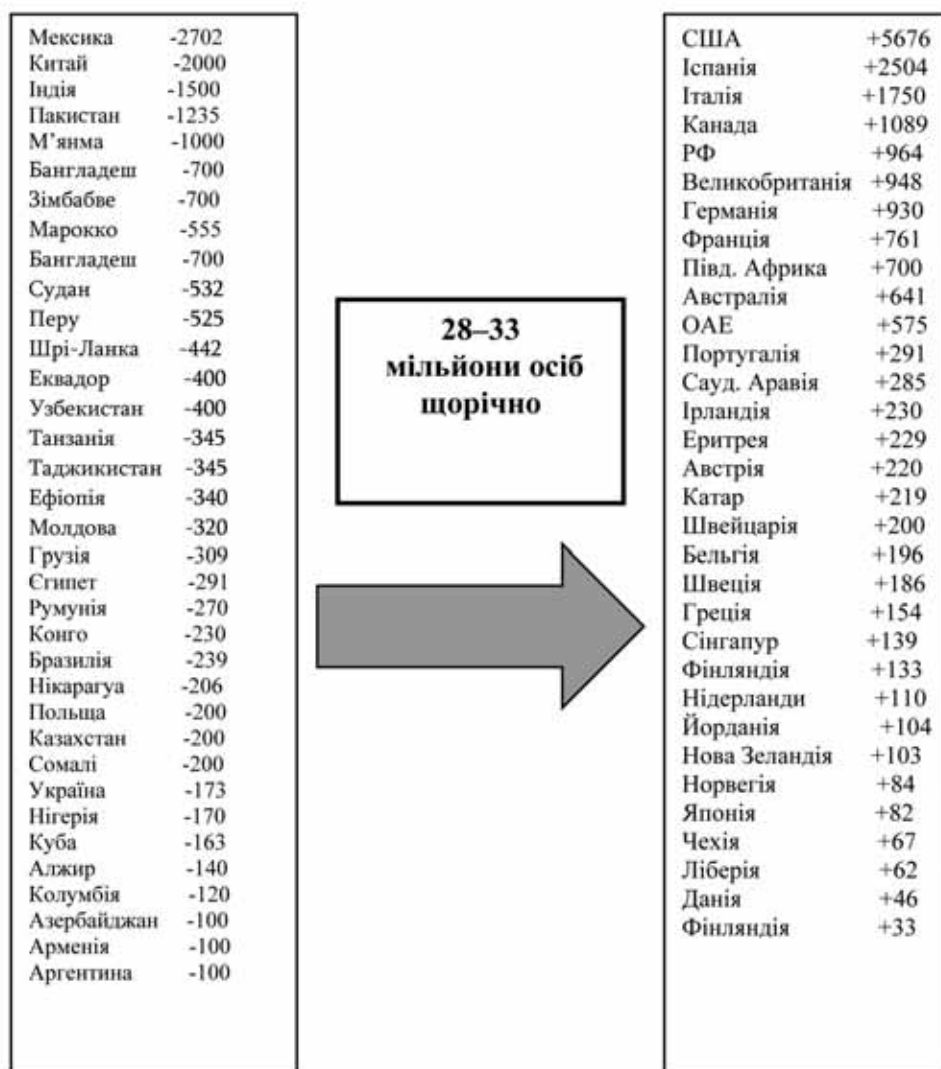


Рис.5. Напрями міграції по країнах у світі, тис. осіб

З цього погляду в'їзд мігрантів до РФ, США, Іспанії, Італії, Канади та ін. є потребою цих країн. Адже це дає шанс здешевити виробництво одиниці продукції і зробити більш конкурентоспроможною національну економіку. Водночас іммігруюча робоча сила в цих країнах дістає можливість для економнішого, продуктивнішого (інноваційного) застосування, що прискорює процес становлення мегаекономічної (геоекономічної) рівноваги.

Постає запитання: чому більшою мірою люди спрямовуються назустріч капіталу, а не навпаки? Це пов'язано з тим, що **вивіз капіталу недостатньо балансує світову економіку**. Напередодні світової економічної кризи прямі іноземні інвестиції істотно скоротилися.

Якщо в 2000 р. прямі іноземні інвестиції – FDI (1,4 трлн. доларів США) склали 4,4% світового ВВП, то у 2006 р. – 2,4% (1,2 трлн. доларів) [10]. Понад те, основна маса FDI спрямовувалась у розвинуті країни (рис. 6).

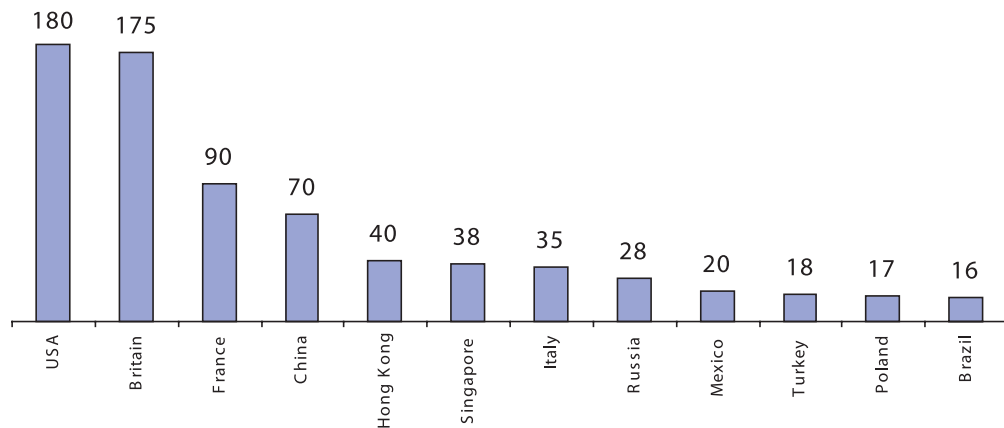


Рис. 6. Потоки FDI, млрд. дол. США

Це означає, що рух капіталу у формі прямих інвестицій не допомагав встановленню рівноваги у світовій економіці. По-перше, частка інвестицій в економіці падала і, по-друге, інвестори віддавали перевагу менш прибутковим, але безпечнішим розвинутим країнам. Це знижувало величину граничного продукту капіталу і посилювало тенденції міграції людей.

Дефіцит ресурсів (сировини) – чинник, що посилює дисбаланс у світовій економіці. Якщо один з ресурсів економіки, праця, експоненціально зростає, то інший чинник, сировина, скорочується. Звичайно, самі запаси часом можуть виявляти тенденції до зростання через відкриття нових родовищ, проте загальна тенденція така, що запаси мінеральної сировини катастрофічними темпами зменшуються, або ж їх добування дорожчає, що перманентно знижує граничний продукт цього чинника глобальної економіки.

А в цілому, дослідження запасів і споживання основних видів мінеральної сировини (вуглеводні, нерудні корисні копалини, руди, кам'яносамодітна сировина, гірничохімічна сировина), за винятком гідромінеральних ресурсів, показує, що в наші дні людство щороку споживає 0,7% корисних копалин. З урахуванням зростання чисельності населення світу виходить, що щорічно з розрахунку на одну людину дефіцитність ресурсів посилюється в межах одного відсотка. Ця дефіцитність має бути компенсована або стрімким зростанням населення (дефіцит мінеральної енергії тим самим повністю або частково компенсуватиметься енергією живої праці), або розгортанням інноваційної хвилі, здатної компенсувати кількість сировини (корисних копалин), що зменшується.

Інноваційність економіки дає можливість компенсувати втрату від дорожчання сировини, децентралізувати управління економічною системою і повернути її в рівноважний стан [детальніше див. у 11].

На початок XXI століття інноваційність світової економіки істотно знизилася. Інноваційна віддача плюс міграція населення не були в змозі компенсувати зростаючу дефіцитність ресурсів (сировини). З одного боку, це підхльоснуло міграційні потоки людей з

країн, що розвиваються, у розвинуті. З другого боку, у розвинутих країнах спостерігалася тенденція компенсації (перерозподілу) “втрат” шляхом активізації фінансових ринків.

Сутність мегаекономічної рівноваги. Для подальшого розвитку світової економіки потрібний рівніший розподіл ресурсів. Мегаекономіка припускає постійне прагнення чинників (ресурсів) економіки до такої рівноваги:

$$MPL/PC = MPC / Cf = MPR/Rex = MPI / Iv, \text{ де}$$

MPL – граничний продукт праці в світі;

PC – приватне споживання в світі;

MPC – граничний продукт капіталу;

Cf – ефективність (дохід) від капіталу;

MPR – граничний продукт ресурсів;

Rex – доходи від продажу ресурсів;

MPI – граничний продукт від інновацій;

Iv – доходи від інновацій⁵.

Як результат відміченої рівноваги, в наші дні рух праці (міграція) здійснюється набагато легше і економічно вигідніше, ніж трансферти капіталу, товарів і послуг.

Висновки. Мегаекономіка змінює характер рівноваги в макроекономіці і мікроекономіці. Якщо граничний продукт одного з чинників виробництва, праці, постійно підвищується, граничні продукти фіксованих чинників – землі і капіталу – поволі знижуються, і граничний продукт наступного чинника – мінеральних ресурсів – швидко зменшується, граничний продукт останнього чинника – інновацій – не постійний (то зростає, то знижується), то зростання світового ВВП не в змозі на тривалу перспективу встановлювати рівновагу між чинниками. Тому, на наш погляд, спад світового ВВП, частково або періодично може стати єдиною можливістю забезпечення економічної рівноваги у випадках, коли не застосовано адекватних заходів економічної політики із забезпечення мобільності чинників (ресурсів).

Абсолютно очевидно, що підвищення ролі міграції в сучасній економіці викликане спробами багатого капіталом, сировиною і інноваціями Заходу обмежити рух ресурсів. Це породжує економічний тиск між цивілізаціями з метою знаходження більш рівноважного стану світової економіки.

Джерела

1. Багратян Г.А., Кравченко И.С. Мегаэкономический аспект посткризисного развития, «Актуальні проблеми міжнародних відносин», випуск 96 (частина I), Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Інститут міжнародних відносин. – К., 2011. – С. 83–98.
2. *The Economist*, 2008, December 20th – January 2nd. – P. 113.
3. <http://www.k12science.org/curriculum/popgrowthproj/worldpop.html>, historical estimates of world population, Источник: US Census Bureau.
4. <http://geosite.com.ru/pageid-563-1.html>, the world's population and it's dynamics (Russian).
5. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>
6. <http://data.worldbank.org/indicator/SE.PRE.ENRR>
7. *Российское образование: тенденции и вызовы: сб. ст. и аналитических докл.* – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2009. – С. 6–12, Statistical Yearbook of Armenia, Yerevan, 2009. – P. 106.

⁵ По суті не має значення, що розглядається у знаменнику: втрати чи дохід.

8. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>, GDP (current US\$). http://www.economist.com/node/16645990?story_id=16645990, Output, prices and Jobs, July 22nd 2010. <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>, population, total
9. <http://data.worldbank.org/indicator>; http://ddp-ext.worldbank.org/ext/ddpreports/ViewSharedReport?&CF=1&REPORT_ID=9147&REQUEST_TYPE=VIEWADVANCED&HF=N&WSP=N
10. *The economist*. 2007, "Foreign direct investments", January 20th – 26th. – P.109.
11. Багратян Г.А., Общество и государство.— М.: Изограф, 2000.— С.17–20, 52–92.

Анотація. У статті на основі аналізу посткризового розвитку світової економіки виявлено нові закономірності формування робочої сили, а також зміни в характері макроекономічної рівноваги. Нерівний розподіл чинників виробництва викликає необхідність встановлення рівноваги у світовій економіці, що є предметом дослідження мегаекономіки. Мегаекономіка пов'язана з рухом ресурсів економіки у світі, де найбільш активну роль відіграє робоча сила. Нині різко підвищується мобільність людей, що створює передумови формування нових умов мегаекономічної рівноваги щодо ресурсу праці.

Аннотация. В статье на основе анализа посткризисного развития мировой экономики выявлены новые закономерности формирования рабочей силы, а также изменения в характере макроэкономического равновесия. Неравное распределение показателей производства вызывает необходимость установления равновесия в мировой экономике, что является предметом исследования мегаэкономики. Мегаэкономика связана с движением ресурсов экономики в мире, где наиболее активную роль играет рабочая сила. В современных условиях резко повышается мобильность людей, что создает предпосылки формирования новых условий макроэкономического равновесия относительно ресурса труда.

Summary. In the presented article, based on post-crisis developments, new patterns of formation of labor force and changes in macroeconomic equilibrium are identified. The unequal distribution of factors of production triggers the necessity to establish equilibrium in world economy. This is a subject of mega-economy. Mega-economy is connected with the movement of resources. Among these resources the labor force is playing a key role. In the modern conditions people's mobility sharply increased which creates prerequisites of new conditions on mega-economic equilibriums of labour force.

Ключові слова: *посткризовий розвиток, робоча сила, мегаекономіка, мегаекономічна рівновага, міграція, інновації, вивіз капіталу, граничний продукт ресурсу.*

Ключевые слова: *посткризисное развитие, рабочая сила, мегаэкономика, макроэкономическое равновесие, миграция, инновации, вывоз капитала, предельный продукт ресурса.*

Key words: *post-crisis development, labor force, mega-economics, mega-economic equilibrium, migration, innovation, capital export, marginal product of resources.*

Стаття надійшла до редакції журналу 01.04.2011 р.



УДК 331.104:330.33.01

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

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Постановка проблеми. В умовах трансформаційних змін, що відбуваються на ринку праці, пріоритетного значення набувають проблеми забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості і соціально-трудових відносин; підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили; розширення договірних засад і досягнення узгодженості інтересів найманих працівників та роботодавців; підвищення рівня соціальної захищеності працівників і ефективності соціального діалогу.

Наростання кризових явищ у глобалізованому економічному просторі обумовило погіршення стану експортно орієнтованої економіки України, вразливої до змін кон'юнктури на світовому ринку металопродукції. Водночас непослідовність структурних та інституційних реформ, збереження значної частки неконкурентоспроможних виробництв, низька інвестиційна привабливість економіки країни, високий рівень корумпованості значно ускладнили розробку механізму мінімізації наслідків кризових явищ в економіці. Це призвело до загострення соціальних проблем, пов'язаних із забезпеченням гідної праці на основі продуктивного використання робочої сили, стабільного зростання доходів населення, розвитку соціального діалогу. Саме тому поступово актуалізується проблема дослідження специфіки впливу кризи на якість трудового життя, визначення напрямів мінімізації негативних наслідків впливу економічної кризи на трудову сферу.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню проблем якості трудового життя в умовах нестабільності приділялася значна увага у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Зокрема, Д. Сіашор, Дж. Муллінз, С. Сірджі, В. Хіллард аналізували сутність якості трудового життя, ключові фактори впливу та основні індикатори оцінки його рівня. Переважна більшість вітчизняних науковців: О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Н.Д. Лук'яненко, В.Г. Никифорова, О.Ф. Новікова, Н.В. Романова, Л.В. Шаульська досліджували основні тенденції змін якості трудового життя в Україні, відзначали специфіку його розвитку в умовах ринкової трансформації. Водночас окремі аспекти аналізу

якості трудового життя, пов'язані з особливостями кризового впливу, залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є визначення специфіки впливу кризи на якість трудового життя, дослідження чинників впливу на його розвиток в умовах посилення кризових явищ.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення соціальних гарантій зайнятості населення неможливо без відповідного удосконалення нормативно-правових засад функціонування системи цих гарантій, створення адекватних умов для розвитку інституту соціального партнерства, розробки комплексних заходів щодо сприяння поліпшенню якості трудового життя.

Разом з тим сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується істотним зменшенням дієвості системи забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Це проявляється, насамперед, через ослаблення ролі держави у регулюванні зайнятості та контролі за дотриманням законодавства про працю, погіршення захисту трудових прав найманих працівників, збереження значних обсягів заборгованості з виплати заробітної плати. Загалом, це призводить до суттєвого погіршення якості трудового життя населення.

А.М. Колот визначає якість трудового життя як ступінь поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці і міжособистісними відносинами в колективі [1, с. 76]. Вона залежить від досягнення ефективної зайнятості, сприяє посиленню дієвості системи соціального захисту працівників та ефективності соціального діалогу. Згідно з позицією Н.В. Романової, якість трудового життя (за сутнісним змістом) — це ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, що розкриваються через інтереси сторін соціально-трудових відносин. Ця категорія (з погляду вимірювання) може визначатися як інтегральне узагальнення параметрів умов використання трудового потенціалу і ступеня задоволеності ними зайнятого населення, можливостей інтелектуального, духовного та фізичного розвитку людини у праці [2, с. 4].

Підвищення якості трудового життя має бути спрямоване на зростання продуктивності праці на основі посилення мотивації до продуктивної праці. Це може бути забезпечено шляхом зниження ризиків для здоров'я працівників, підвищення рівня їхніх доходів, підтримання здатності до продуктивної, креативної праці, розвитку та реалізації власного потенціалу.

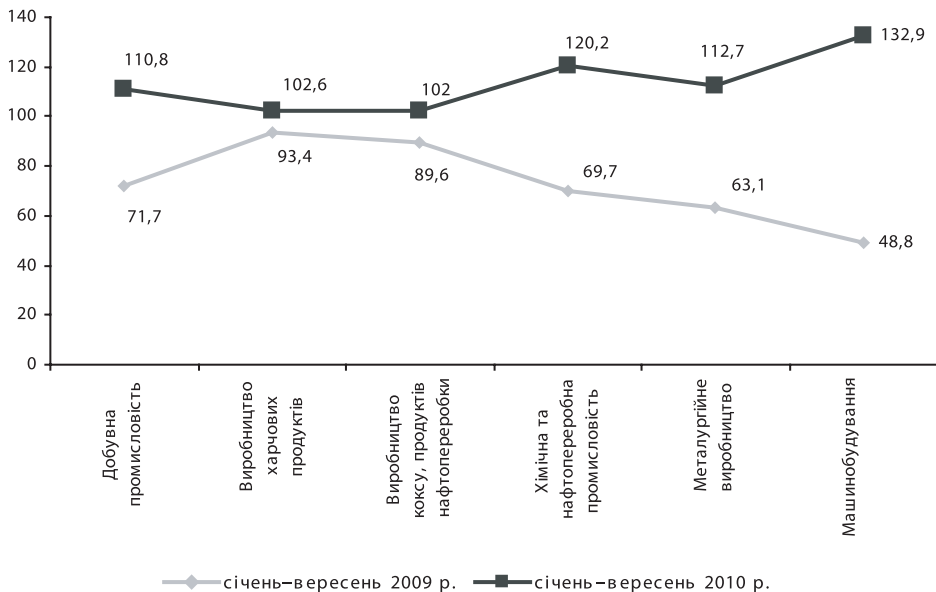
Водночас до основних причин, що формують низький рівень якості трудового життя в ринково орієнтованій економіці України, переважна більшість вітчизняних науковців відносить: 1) відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу; 2) неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; 3) значну диференціацію заробітної плати; нестабільність зайнятості; 4) відсутність умов та механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку; 5) значну інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму і професійної захворюваності [2, с. 13].

Визначення цих причин дає змогу виокремити чинники впливу на якість трудового життя мікро-, мезо-, макрорівня (внутрішні) та метарівня (зовнішні), які, в цілому, обумовлюють інтенсивність та ефективність процесу поліпшення якості праці. При цьому ці чинники можна класифікувати у порядку визначення їх пріоритетності, що передбачає виділення чинників ендогенного та екзогенного впливу залежно від характеру їх впливу на конкурентне середовище. Зокрема, ендогенні чинники, що впливають безпосередньо на якість трудового життя, мають бути згруповані у макроекономічний, регуляторний та інституційний блоки, тоді як екзогенні чинники, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, можуть бути виділені у зовнішньокон'юнктурний блок.

Визначальне значення **макроекономічного впливу** на якість трудового життя обумовлене пріоритетом макроекономічної системи у формуванні попиту на виробничі ресурси, передусім, обсягів необхідної для забезпечення потреб виробництва робочої сили. При цьому провідне місце в системі чинників макроекономічного рівня належить технологічному чиннику розвитку. Рівні технічного забезпечення і технологічного розвитку сфери виробництва та сфери надання послуг виступають економічним підґрунтям для досягнення належного рівня якості трудового життя.

Зважаючи на важливість інвестиційної та інноваційної складових у процесі зміцнення технологічної бази виробництва, як екзогені фактори, що впливають на кон'юнктуру ринку праці, слід розглядати індикатори інвестиційно-інноваційної активності на макро-рівні. Саме підвищення рівня застосовуваних технологій, активізація капіталоутворення та впровадження інновацій, поряд з іншими чинниками, має створити фундамент для економічного зростання та поліпшення якості трудового життя.

Відповідно до положень теорії економічних циклів, динаміка реального ВВП відчутно позначається на рівні зайнятості населення та рівні його доходів — зокрема, економічні підйоми характеризуються активізацією попиту на ринку праці, а відтак і збільшенням оплати праці та доходів найманих працівників. Очевидно, що обидва показники — зайнятість та доходи населення — безпосередньо стосуються оцінки як макроекономічної кон'юнктури, так і функціонування ринку праці. У кризовий 2009 р. найбільших втрат зазнало машинобудування, обсяги виробництва якого у січні–вересні 2009 р., порівняно з попереднім роком, скоротилися на 51,2% (рис. 1). Навіть поліпшення кон'юнктури на світовому ринку металургійної продукції у 2010 р. не змогло суттєво покращити позиції вітчизняної металургії у світовому рейтингу.



Джерело: *Експрес-випуск Держкомстату України „Підсумки роботи промисловості України за січень–вересень 2010 року” № 246 від 15.10.2010 р., с. 2.*

Рис. 1. Індекси промислової продукції (у % до відповідного періоду попереднього року)

Зокрема, у січні—вересні 2010 р. (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) частка чорних металів у товарній структурі експорту збільшилася на 49,7% за одночасного скорочення частки металопродукції на 7,4%. Це відбувалося на фоні утримання позитивного сальдо зовнішньоторговельного балансу за рахунок перевищення експортних поставок, порівняно із імпортом, на рівні 0,4 млрд. дол. США протягом першого півріччя 2010 р. (порівняно з від'ємним сальдо 0,4 млрд. дол. за аналогічний період попереднього року) [3].

Важливим економічним підґрунтям процесу поліпшення якості трудового життя є регуляторний вплив держави, що здійснюється за різними напрямками. Йдеться про складові державного регулювання: політику зайнятості, а також соціальну, гендерну, фінансову, науково-освітню політику, в рамках яких застосовуються важелі прямого чи опосередкованого впливу на розвиток внутрішнього ринку праці.

Заходи державної політики зайнятості можуть як стимулювати підвищення якості трудового життя (у випадку створення додаткових робочих місць, що вимагають певного освітньо-кваліфікаційного рівня), так і не справляти значного впливу на неї. Досить показовою характеристикою державної політики зайнятості є оцінка діяльності уряду щодо створення умов для подальшого працевлаштування незайнятого населення, яка, в кінцевому підсумку, сприятиме поліпшенню якості трудового життя населення. Найдієвішими заходами на цьому шляху вважаються перепідготовка або отримання нової професії тими, хто перебуває на обліку в державних службах зайнятості, надання їм кредитів для відкриття власної справи, а також надання дотацій роботодавцям на створення додаткових робочих місць.

Загострення ситуації у сфері зайнятості протягом кризового періоду мало об'єктивний характер, оскільки наростання негативних очікувань з боку виробників проявилось через скорочення обсягів загальної потреби у робочій силі, заявленої підприємствами усіх форм власності у службу зайнятості. Незважаючи на 4,6-відсоткове збільшення кількості вакантних робочих місць у першому півріччі 2010 року, порівняно з аналогічним періодом попереднього року, ці показники не виглядають достатньо значними (особливо, з огляду на 61-відсоткове падіння щодо рівня передкризового першого півріччя 2008 року).

Практично усі види економічної діяльності демонстрували значне скорочення обсягів потреби на робочу силу (порівняно з передкризовим періодом): на рівні – від 36,5% у сфері фінансової діяльності до 73,7% у добувній промисловості. Разом з тим, аналізуючи динаміку змін галузевої потреби підприємств у робочій силі за перші півріччя 2009–2010 рр., можна відзначити зростання обсягів потреби підприємств у працівниках сфери будівництва (на 29,6%), що пов'язане, передусім, із значними обсягами незавершеного будівництва. Натомість скорочення обсягів вакантних посад спостерігалось у сфері державного управління (зменшення на 15,6%), що може бути пояснено, насамперед, очікуванням оптимізації чисельності державних службовців [4].

Перебування економіки України у стані економічної кризи потребує пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економічно активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Флексибілізація зайнятості виступає одним з найбільш поширених інструментів мінімізації негативних наслідків впливу кризи на зайнятість. Використання практики вимушеної неповної зайнятості роботодавцями спрямоване, з одного боку, на збереження найбільш кваліфікованого кадрового потенціалу підприємств, з другого – на стимулювання звільнень за власним бажанням або за угодою сторін (замість вивільнення з економічних причин). Це, у свою чергу, забезпечує економію на виплаті вихідних допомог та поліпшує показники статистичної звітності підприємств щодо вивільнення працівників внаслідок структурної кризи.

Чисельність працівників, що перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації, з початку кризового періоду зменшилася з 829 тис. осіб у грудні 2008 р. до 56,7 тис. осіб у червні 2010 р. Водночас найвищий пік часткової зайнятості (зайнятості неповний робочий день) припадав на березень 2009 р. (1230,8 тис. осіб). Однак питома вага частково зайнятих впродовж періоду з грудня 2008 р. по червень 2010 р. коливалася у межах від 8,5% до 5,7% від кількості штатних працівників. При цьому найбільш стрімко зростала частка зайнятих неповний робочий день у промисловості, яка досягла максимуму (20,9% від загальної кількості) у квітні 2009 р., що відображає тенденції скорочення обсягів виробництва [5].

Значущою для поліпшення якості трудового життя є реалізація відповідних заходів соціальної політики держави. Адже в більшості випадків головним мотивом пошуків роботи певними категоріями населення (молодь, що навчається, пенсіонери, інваліди) виступає недостатня величина соціальних трансфертів (стипендій, пенсій). Причому пенсіонери в цьому сенсі характеризуються значно сильнішою мотивацією до вимушеного пошуку роботи на відміну від значної частини молоді, яка знаходиться на утриманні батьків, фактично забезпечуючи себе за рахунок отримання так званих приватних трансфертів.

Неабиякий вплив на гостроту конкуренції за вакантні робочі місця справляє і відповідність рівнів оплати праці та забезпечення достойних життєвих стандартів. Деструктивним чинником впливу на якість трудового життя є збереження практики утворення значної заборгованості з виплат заробітної плати. Вплив кризових явищ на якість трудового життя проявився, перш за все, через погіршення стану розрахунків з найманими працівниками. Зокрема, заборгованість із виплати заробітної плати у I півріччі 2010 р. продовжувала зростати, хоча і повільніше, ніж за відповідний період попереднього року. Загальна сума заборгованості за перше півріччя 2010 р. збільшилася на 21,6%, або 319 млн. грн. (порівняно з 37,9%, або 451 млн. грн. протягом аналогічного періоду попереднього кризового року). Основна частина заборгованості із виплати заробітної плати, що сформувалася на початок липня 2010 р., була зосереджена на підприємствах промисловості (52,8 %) та будівництва (15,8%) [6].

Слід також зазначити, що рівень соціальних гарантій, які надають працівникам та членам їхніх родин і роботодавці, і держава, з одного боку, відображає ефективність соціальної політики, а з іншого — виступає мотиваційним чинником поліпшення якості трудового життя.

У переліку напрямів впливу державного регулювання на процес поліпшення якості трудового життя необхідно виділити *фіскальну політику держави*. Основним її результатом потрібно назвати „реалізацію” двох важливих мотиваційних чинників впливу на якість трудового життя, які мають фінансовий характер. Перший з них стосується рівня доходу працівників, який залишається у їхньому розпорядженні після оподаткування. Надмірний рівень оподаткування найманих працівників ослаблює мотиваційну функцію заробітної плати, що, в свою чергу, дестимулює їх професійне зростання та професійну динаміку з метою досягнення більш високого рівня оплати праці. Відповідно, це призводить до незацікавленості осіб у поліпшенні якості робочої сили.

Другий чинник впливу на якість трудового життя, сформований в результаті дії заходів державної фіскальної політики, пов'язаний із наповненням фондів соціального забезпечення за рахунок нарахувань на доходи від трудової діяльності фізичних осіб та фонд оплати праці господарюючих суб'єктів. Акумуляція коштів соціальними фондами безпосередньо пов'язана з рівнем пенсійного забезпечення населення, виплатами соціальної допомоги у випадку безробіття, тимчасової непрацездатності чи інвалідності. Рівень соціальних трансфертів вагомо впливає на конкурентні мотиви поведінки учасників ринку праці.

Одним з пріоритетних чинників впливу на поліпшення якості трудового життя є *процес інституційних* перетворень. Адже саме глибока інституціональна трансформація забезпечує створення нового формату національної економіки та нових інституцій суспільного розвитку, а також закладає важливі підвалини сталого економічного розвитку в тривалій перспективі [7, с. 156].

Інституціональні зміни, пов'язані з процесами роздержавлення та приватизації, розвитку малого бізнесу, удосконалення законодавчо-правової бази, створенням системи трипартизму тощо, справляють вагомий вплив на якість трудового життя. Йдеться про формування ринкової інфраструктури, що передбачає зміну засад функціонування та структури ринку праці (перехід на ринкові засади, структурна переорієнтація відповідно до вимог економічної кон'юнктури), так і про зміну його якісних і кількісних параметрів, а також змістової трансформації категорії робочої сили та набуття нового змісту взаємовідносин держави, роботодавців і найманих працівників.

За умов гострої ринкової конкуренції на підприємствах приватної та акціонерної форм власності, фірмах з іноземним капіталом, які поступово запроваджують західні системи управлінського менеджменту, орієнтовані на використання сучасних високоефективних методів добору та управління кадрами, ставляться вищі вимоги до найманих працівників, та, відповідно, пропонується більш високий рівень оплати праці.

Систематичне розширення та удосконалення вітчизняної законодавчої бази у сфері регулювання соціально-трудових відносин — це ще одна з підвалин поліпшення якості трудового життя, що дає можливість застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці виступає одним з ключових критеріїв якості трудового життя, оскільки визначальним чином позначається на сталості та ефективності функціонування ринку праці.

Створення відповідного законодавчого підґрунтя також має розглядатися як передумова розвитку такого винятково важливого інституту соціальної взаємодії найманих працівників, роботодавців та держави, як система трипартизму. Укладення колективних трудових договорів, контроль за їх дотриманням, вирішення спірних питань у рамках діяльності Національної служби посередництва і примирення — необхідні складові розвитку вітчизняного ринку праці та гармонізації інтересів його учасників, а відтак — створення сприятливих умов для підвищення якості трудового життя. Разом з тим виникнення трудових конфліктів на будь-якому рівні — галузевому, виробничому, територіальному — свідчить про недосконалість існуючого в країні законодавчого поля чи неврегульованість його окремих сегментів, які стосуються трудової діяльності, а також недостатній ступінь розвитку вітчизняної системи трипартизму, що негативно позначається на якості трудового життя.

Дія *зовнішньокон'юнктурного чинника* на поліпшення якості трудового життя проявляється через взаємодію з ринками праці інших країн, міграційні процеси, оскільки приплив іноземної робочої сили на внутрішній ринок посилює інтенсивність конкуренції на ньому, тоді як відплив вітчизняних працівників за кордон знижує її. Разом з тим необхідно враховувати, що відплив висококваліфікованих працівників за кордон суттєво погіршує якість людського капіталу країни внаслідок зміни пропорцій у його структурі висококваліфікованої та низькокваліфікованої праці. Водночас слід зазначити, що в умовах глобалізації світового економічного простору зайнятість на робочих місцях, що потребують високого рівня кваліфікації, забезпечує набуття робочою силою певних навиків та досвіду організації праці, які, при поверненні в Україну, можуть бути реалізовані на практиці. У подальшому, збільшення кількості працівників, ознайомлених з вимогами до трудової діяльності в економічно розвинених країнах, дасть змогу поступово підвищувати рівень конкурентоспроможності національної робочої сили.

Висновки. Таким чином, усі вищеназвані чинники впливу на якість трудового життя, безвідносно до напрямів їхнього впливу (макроекономічного, регуляторного, інституційного або зовнішньокон'юнктурного), істотно впливають на процес поліпшення цієї якості. В сучасних умовах неможливо досягти високих виробничих результатів без залучення висококваліфікованих працівників з належними умовами оплати та найму. Водночас необхідно формувати колектив, не тільки зорієнтований на досягнення високого кінцевого результату, а й здатний удосконалювати отримані знання у процесі безперервного навчання.

Джерела

1. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя. Автореферат дис. канд. екон. наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Донецьк, 2006. – 19 с.
3. Експрес-випуск „Зовнішньоторговельний баланс України” № 269 від 15.11.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// www.ukrstat.gov.ua
4. Звіт про працевлаштування незайнятого населення Державного центру зайнятості України. Форма 2-ПН за 2008–2010 рр.
5. Експрес-випуск „Стан виплати заробітної плати на 1 жовтня 2010 року” №255 від 25.10.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// www.ukrstat.gov.ua
6. Статистично-аналітичний огляд „Ринок праці у першому півріччі 2010 року” №09/2-24/282 від 20.10.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// www.ukrstat.gov.ua
7. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні / Міжнар. Орган. Праці, Центрально- та Східноєвропейська група, –К., 1994. – 299 с.

Анотація. У статті досліджуються сутність та чинники впливу на якість трудового життя мікро-, мезо-, макро- та мета рівня; аналізується специфіка проявів цих чинників в умовах кризового періоду.

Аннотация. В статье исследуется сущность и факторы влияния на качество трудовой жизни микро-, мезо-, макро- уровня, анализируется специфика проявлений этих факторов в условиях кризисного периода.

Summary. The existence and factors of influence on the quality of working life on micro-, medium and macro levels are investigated in article. The specific features of the activity of these factors under crisis conditions are analyzed.

Ключові слова: якість трудового життя, економічна криза, чинники впливу на якість трудового життя на мікро-, мезо, макрорівнях, макроекономічний вплив, регуляторний вплив держави.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, экономический кризис, факторы влияния на качество трудовой жизни на микро-, мезо, макроуровнях, макроэкономическое влияние, регуляторное влияние государства.

Key words: quality of working life, economic crisis, factors of influence on quality of working life on macro-, medium and micro levels, macroeconomic influence, state regulatory influence

Стаття надійшла до редакції журналу 10.05.2011 р.



УДК 331.2

Г. Т. КУЛИКОВ,
*доктор економічних наук,
головний науковий співробітник
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»*

ВПЛИВ СУЧАСНОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

Постановка проблеми. Україна є однією з країн, що найбільше постраждали від світової фінансової та економічної кризи, яка почалася наприкінці 2008 року. Криза негативно вплинула на основні соціально-економічні показники України, що відобразилося у скороченні реальної заробітної плати і зайнятості, а також збільшенні заборгованості із заробітної плати у всіх сферах економічної та промислової діяльності та у всіх регіонах. Це несе загрозу зниження рівня життя працюючого населення, ослаблення мотивів і стимулів до трудової діяльності, а отже, вимагає нових підходів до подолання кризи в соціально-трудовій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми оплати праці в Україні є предметом досліджень багатьох вітчизняних вчених. У роботах А. М. Колота, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанової, В. М. Новікова, Т. А. Костишиної, О. А. Дороніної та інших дослідників основна увага приділяється механізму організації оплати праці, чинникам, які визначають рівні та динаміку заробітної плати. Однак у кризовий період з'явилося лише кілька робіт, присвячених впливу кризи на заробітну плату [1, 2, 3, 4].

Постановка завдання. Автор статті ставить за мету оцінити вплив кризи на заробітну плату і визначити шляхи її виходу з кризи. Вплив кризи на заробітну плату до теперішнього часу був дуже значним і може посилитися в найближчий період.

Виклад основного матеріалу дослідження.

1. Вплив кризи на розміри заробітних плат. Світова фінансова та економічна криза вельми негативно вплинула на основні макроекономічні показники України, які у 2009 році різко знизилися: реальний ВВП — на 15,1 %; реальна зарплата — на 9,2 %; реальний наявний дохід — на 8,5 %; інвестиції в основний капітал — на 41,5 %; експорт товарів і послуг — на 43,4 %; імпорт товарів і послуг — на 49,9 %.

Глобальний звіт про заробітну плату 2008 / 09, підтверджуючи сильний взаємозв'язок економічного росту і заробітної плати у світі, звернув увагу на те, що за десять років до кризи заробітна плата зростала повільнішими темпами, ніж економіка. У середньому на кожний додатковий 1 відсоток збільшення в річному ВВП на душу населення доводилося 0,75 відсотків річного збільшення заробітної плати. Донедавній докризовий період 2005 – 2007 рр. свідчить про більш сильний зв'язок між економічним ростом і заробітною платою (аж до 0,91) – можливо, свідчення початку процесу надолуження після десятиліття «стримування заробітних плат» [1], що закінчився разом із кризою. В 2008 і 2009 рр. були значні зміни в поведінці заробітної плати по країнах: у той час, коли деяким країнам вдалося підтримати певний ріст заробітної плати незважаючи на економічний спад, інші зазнали серйозних урізувань заробітної плати.

Пакт про Робочі Місця, прийнятий Міжнародною Конференцією Праці 19 червня 2009 р., підкреслює важливість заробітної плати і мінімальної заробітної плати для якнайшвидшого виходу з кризи. Він закликає уникати протекціоністських підходів і попереджає про небезпечні наслідки дефляційних спіралей заробітних плат [2].

Становить інтерес аналіз динаміки заробітних плат, доходів і валового внутрішнього продукту у розрахунку на одну людину в передкризові і кризові роки (табл. 1). З табл. 1 видно, що в докризовий період (2000–2007 роки) темпи росту номінальної й реальної заробітної плати були досить високими, а в кризові роки відбувся їхній спад. Реальна зарплата в 2009 році до 2008 року склала 90,8 %. Темпи росту заробітних плат у 2009 році стосовно 2008 року (105,5 %) значно нижче темпів росту зарплат в 2008 році стосовно 2007 року (133,7 %). Характерно також, що темпи росту зарплат і доходів значно випереджали темпи росту ВВП у розрахунку на одну людину.

Таблиця 1

**Динаміка заробітних плат, доходів і ВВП у розрахунку на одну особу
у 2000 – 2009 рр. (відсотків до попереднього року)**

| Індекси | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Номінальної зарплати | 129,6 | 135,2 | 121,0 | 122,8 | 127,5 | 136,7 | 129,2 | 129,7 | 133,7 | 105,5 |
| Реальної зарплати | 99,1 | 119,3 | 118,2 | 115,2 | 123,8 | 120,3 | 118,3 | 112,5 | 106,3 | 90,8 |
| Доходів населення | 131,2 | 122,7 | 117,1 | 116,5 | 127,2 | 139,1 | 123,8 | 132,0 | 135,7 | 106,2 |
| Валового внутрішнього продукту у розрахунку на одну особу | 105,9 | 109,2 | 105,2 | 109,6 | 112,1 | 102,7 | 107,3 | 107,9 | 102,3 | 84,9 |

Джерела: [5, с. 28; 6, с. 27].

Як показує проведений нами аналіз, аналогічна картина з динамікою зарплат спостерігається по всіх видах економічної та промислової діяльності і у регіонах. Тобто темпи росту всіх показників у 2009 році стосовно 2008 року нижче темпів росту цих же показників у 2008 році стосовно 2007 року, що спричинено негативним впливом кризи.

Через систему оплати праці розподіляється певна частка ВВП, що обумовлює відповідний рівень вартості національної робочої сили (табл. 2). З табл. 2 видно, що загальний обсяг зарплат в Україні зовсім не малий: в 2009 році він досяг 49,4 % ВВП країни. В той же час частка оплати праці у ВВП в Україні не досягла рівня 1990 р. (53,1 %). У розвинутих державах частка оплати найманої праці вище: у Данії – 56,7 % ВВП, у Швеції – 54,5 %, у США – 56,1 % ВВП, що свідчить про значно вищу вартість робочої сили і більшу роль трудових доходів у сукупних доходах населення.

Необхідно підкреслити, що річ не стільки у відсотковому співвідношенні зарплати і ВВП, скільки в самому розмірі валового внутрішнього продукту, який в Україні дуже малий. Так, ВВП України складає всього 2,3 % від ВВП ЄС, 2,3 % від ВВП США, 11,6 % від ВВП Німеччини, 16,0 % від ВВП Франції і половину (50,9 %) від ВВП Польщі.

ВВП на душу населення (за методом паритету купівельної спроможності) в Україні менше, ніж у Російській Федерації, в 2,2 разу, порівняно з Польщею – у 2,3, Естонією – в 2,7, Словенією – в 3,8, Чехією – в 3,4, Францією – в 4,5, Німеччиною – в 4,5, США – в 6,3 разу. Це обумовлюється тим, що наша економіка неконкурентоспроможна і виробляє мало продукції.

Таблиця 2

Оплата праці в системі основних макроекономічних показників у 2000 – 2009 роках, %

| Показники | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|------|-------------------|-------------------|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| Частка оплати праці найманих працівників у ВВП, % | 42,3 | 42,3 | 45,7 | 45,7 | 45,6 | 49,1 | 49,4 | 48,8 | 49,6 | 49,4 |
| Частка витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи в структурі витрат | 14,4 | 16,8 ¹ | 18,3 ¹ | 17,3 ¹ | 6,6 | 8,0 | 7,9 | 8,1 | 8,2 | 8,4 |
| Частка заробітної плати у доходах населення | 43,4 | 42,7 | 42,7 | 43,9 | 42,7 | 42,1 | 43,5 | 44,0 | 43,3 | 41,9 |
| Частка соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів у доходах населення | 34,9 | 36,0 | 36,4 | 36,2 | 38,2 | 39,7 | 39,0 | 37,4 | 37,7 | 39,6 |

¹ У структурі загальних витрат на виробництво продукції.

Джерело: Складено автором на основі даних Держкомстату України

В структурі сукупних доходів населення зростає роль соціальних трансфертів та знижується роль оплати праці (табл. 2). Питома вага витрат на соціальну допомогу та інші поточні трансферти в доходах населення становила у 2000 р. 34,9 %, у 2009 р. – 39,6 %. Постійне зростання соціальних трансфертів призвело до загрозливих перекосів у структурі грошових доходів населення, коли частка заробітної плати наблизилася до частки соціальних виплат.

Наразі ситуація істотно не покращилася: у другому кварталі 2010 р. питома вага заробітної плати у структурі доходів населення становила 42,4 %, а соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів – 41,9 % [7]. Неефективна структура доходів населення, надмірна частка соціальних трансфертів, динаміка яких не залежить безпосередньо від рівня економічної активності їх одержувачів, породжує утриманські настрої серед працездатного населення, послабляє мотиваційні стимули до трудової діяльності, гальмує розвиток трудового потенціалу. Наявність працюючих бідних в Україні є викликом, що загрожує соціальній стабільності у державі, не стимулює працівників до продуктивної праці.

Характерно, що внаслідок фінансово-економічної кризи знизилися реальна заробітна плата. Індекс реальної зарплати у 2009 році порівняно з 2008 р. становив 90,8 %, тоді як у 2001 – 2006 роках він варіював у межах 119,3 – 115,2 %, у 2007 р. становив 112,5 %, у

2008 р. — 112,5 %. З урахуванням значного падіння курсу гривні у доларовому еквіваленті номінальна середньомісячна заробітна плата знизилася з 360 доларів на місяць у 2008 р. до 240 доларів у 2009 р., тобто у 1,5 рази і стала найнижчою серед європейських країн. Проте в 2010 році спостерігається тенденція зростання реальної заробітної плати — за цей рік вона підвищилася на 10,2 %.

У період кризи умови оплати праці змінюються за рахунок зниження додаткової частини заробітної плати, зокрема, загального зменшення перемінної частини заробітної плати (відміна надбавок та доплат, зменшення частки премій або згортання програм преміювання для окремих категорій персоналу, цілковита відміна систем преміювання).

Криза утруднила вирішення проблем регулювання заробітної плати у галузях бюджетної сфери України, де зайнято 3,7 млн. осіб. Недосконала система регулювання оплати праці у цих галузях, низькі розміри заробітної плати, неадекватні високій відповідальності та напруженості праці, призвели у кризові роки до подальшого падіння престижності праці, руйнування зацікавленості працівників організацій і установ в ефективній трудовій діяльності та професійному зростанні. Так, середня заробітна плата у промисловості у 2009 р. становила 2117 гривень, що на 31 % більше від середньої зарплати в освіті, на 62 % — в охороні здоров'я. Прийняті у 2008 р. Урядом рішення щодо «замороження» заробітної плати у бюджетній сфері лише впродовж 2009 р. призвели до втрати її працівниками майже 23 % від розміру тарифної ставки (посадового окладу) та зменшення диференціації тарифних ставок (посадових окладів) з 4,51 до 3,67 разу. Наслідками цього є зростання бідності, «зрівнялівка» в оплаті праці та ослаблення її мотивації, формування ґрунту для корупційних дій у бюджетній сфері.

2. Вплив кризи на заборгованість із виплати заробітної плати. Нинішня криза значно вплинула на ріст заборгованості з виплати заробітних плат. Протягом 2000 — 2007 років розміри заборгованості хоча й мали нестійкий характер, але спостерігалася тенденція до зниження. Однак вже у перший кризовий рік (2008) вона стала стрімко підвищуватися. Тобто тенденція сталого зниження заборгованості із виплати зарплати у 2000 — 2007 роках під впливом кризи змінюється на зворотню тенденцію: за період 2008 — 2009 років заборгованість зросла у 2,2 разу і досягла 1,5 млрд. грн. При цьому по окремих регіонах заборгованість із виплати зарплати за 2008 — 2009 роки зросла істотніше: у м. Києві — у 27,7 разу, у м. Севастополі — у 25,5, у Волинській області — у 11,2 разу.

Упродовж січня — листопада 2010 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 9,0 %, або на 132,5 млн. грн., і на 1 грудня становила 1340,9 млн. грн., що дорівнює 5,2 % фонду оплати праці, нарахованого за листопад 2010 р.

Скорочення загальної суми заборгованості відбулося у результаті погашення боргів працівникам економічно активних підприємств. Упродовж січня — листопада 2010 р. заборгованість перед працівниками цієї категорії підприємств зменшилася на 20,5 % (на 196,2 млн. грн.) і на 1 грудня становила 759,8 млн. грн.

3. Вплив кризи на тінізацію заробітної плати. Під впливом фінансово-економічної кризи збільшилися масштаби «тіньової» економіки, корупції, корупційних платежів, що негативно відбилося на розмірах зарплат.

«Тіньовий» обіг найбільше наявний у таких сферах діяльності: торгівля (80 %), будівництво (66 %), нерухомість (60 %), гральний бізнес (53%), громадське харчування (53%), засоби масової інформації (53 %), транспорт і перевезення (46 %). Досить високим є рівень корумпованості у сферах, які здійснюють поставки енергоносіїв, землевидведення під будівництво, операції з комерційною нерухомістю (оренда) та приватизацію державного майна. Тут має місце значний розрив між ринковими та «відпускними» цінами на «продукцію» і, відповідно, можливість отримання надприбутків, що є джерелом

хабарництва та «відкатів», які найбільш поширені у будівництві (91 %), торгівлі (75 %), сфері нерухомості (75 %), сільському господарстві (58 %), енергетиці (58 %) [8, с. 11]. За результатами досліджень Transparency International, за рівнем корупції в 2010 році Україна займає 134-е місце серед 178 країн, між Того і Зімбабве.

Досить поширений вид витрат українських підприємств — так звані корупційні платежі, коли підприємці змушені платити державним чиновникам усіх рівнів за доступ до ресурсів, за право здійснювати той або інший вид бізнесової діяльності тощо. На думку економіста Бориса Кушнірука, залежно від виду діяльності, частка цих витрат може коливатися від 5 — 10 до 35 — 50 % усіх реальних витрат підприємців. Корупційні платежі значно обмежують можливості підвищення частки зарплати у собівартості продукції [9].

В Україні досить поширеним є неформальний сектор економіки, де переважає суто ринковий механізм оплати праці, який однак практично не регулюється чинним законодавством. За оприлюдненими даними, у неформальному секторі підприємницької діяльності зайнято близько 40 % робочої сили України, на яких не поширюються гарантії трудового законодавства, у цій сфері більш розповсюджена низькооплачувана робота, при цьому працівники неформального сектору не мають законодавчо встановлених норм соціальних гарантій (оплати відпусток, соціального страхування тощо).

Досить поширеною є практика подвійної бухгалтерії у сфері оплати праці, коли працівникам встановлюється офіційна зарплата у межах законодавчо встановленого мінімального заробітку, а фактично працівник отримує у кілька разів більше. Характерно, що з підвищенням МЗП з 744 грн. (з 1 листопада 2009 року) до 922 грн. (з 1 грудня 2010 року) різко зросла кількість працівників, яким нарахована зарплата в межах однієї МЗП, — з 802,1 тис. осіб до 2,5 млн. осіб, або більш ніж у три рази. Оскільки МЗП виплачується за просту, некваліфіковану працю, такий великий показник свідчить про те, що мінімальну зарплату офіційно мають і кваліфіковані працівники, які значно більшу частину отримують у конвертах.

Можна погодитися з думкою Е. Лібанової, що низькі заробітні плати значною мірою провокують тінізацію, а висока зарплата сама по собі є сильним антикорупційним засобом [10]. У зв'язку з цим актуальною є проблема значного підвищення реальної заробітної плати в Україні, враховуючи те, що зарплати в країні найнижчі в Європі.

За оцінкою українських експертів та експертів Світового банку, розмір прихованої заробітної плати в Україні становить близько 50 % легальної. За розрахунками Заслуженого економіста України Віктора Хмільовського, працівники отримують у конвертах до 80 % заробітної плати [11]. А підсумки перевірки господарюючих суб'єктів Державною податковою службою в 2010 році на предмет легальної виплати ними зарплат показали, що 96 % фірм видавали зарплату в конвертах. Були виявлені 154 тисячі найманих працівників, праця яких використовувалася роботодавцями без укладання трудових угод і без сплати відповідних податків до бюджету. Донарахування податків з урахуванням штрафних санкцій склало 1,2 млрд. гривень [12, с. 14]. У багатьох країнах світу порогом граничного рівня «тіньової» економіки визначено 20 %.

Великі компанії в основному платять «у білу» (за винятком більшості топ-менеджерів), тоді як частка малих і середніх підприємств, на яких практикуються «тіньові» виплати зарплат, сягає 70 — 80 %. Тобто «левова» частина «тіньових» схем припадає на малий бізнес. Найбільше незареєстрованих виплат у сфері будівництва й дрібній торгівлі. На державних і приватизованих підприємствах така практика поширена набагато менше.

У цілому в Україні в докризовий період «тіньова» зарплата перевищувала офіційну в 3,1 разу, у сільському господарстві — в 4,4, промисловості — 3,9, будівництві — 2,5, у сфері послуг — 1,8 разу.

У період кризи «тіньова зарплата» істотно зменшилась, фірми перейшли до режиму жорсткої економії, що вплинуло на скорочення розміру неофіційних виплат. Знизився рівень «тіні» в банківській сфері, оскільки грошей у банківській системі стало менше.

За розрахунками експертів, економія витрат підприємств при нелегальних розрахунках з працівниками складає не менше 20 % фонду оплати праці. В зв'язку з цим, для формування зацікавленості роботодавців у детінізації зарплат, навантаження на ФОП, на наш погляд, слід зменшити більш ніж на 20 % шляхом перерозподілу страхових внесків на соціальне страхування між роботодавцями та працівниками. Для стимулювання виходу зарплат з «тіні» необхідно також у багато разів підвищити відповідальність роботодавців і найманих працівників за ухилення від сплати податків.

Заслугує на увагу пропозиція вивести фонд оплати праці з бази оподаткування ПДВ в тому разі, якщо підприємець спрямовує вивільнені кошти на підвищення розміру середньої заробітної плати, і запровадити регресивну шкалу відрахувань з ФОП: чим більший обсяг відрахувань (внесків до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування), тим менший їх відсоток [11, с. 14].

Важливе значення, на наш погляд, мало б також реформування українського пенсійного законодавства і переведення тих, що працюють, на накопичувальну систему пенсійного страхування для того, щоб було вигідно здійснювати відрахування із заробітної плати у державні і недержавні пенсійні фонди.

4. Вплив кризи на співвідношення темпів змін заробітної плати і продуктивності праці.

За розрахунками Інституту економіки та прогнозування НАН України, до 2000 р. зростання заробітної плати відбувалося повільніше від зростання ВВП, а з 2000 р. до цього часу реальна заробітна плата зростає швидше за продуктивність праці. В середньому темп росту продуктивності праці за період з 1997 — 2008 рр. склав 1,046, а заробітної плати — 1,105, тобто зростання заробітної плати випереджало зростання продуктивності праці. Протягом 2008 р. темп росту реальної продуктивності праці випереджав темпи росту заробітної плати порівняно із аналогічним періодом попереднього року, однак вже у 2009 році ситуація докорінно змінилася, і реальна заробітна плата зростає швидше.

На думку деяких економістів, заробітна плата в окремі роки може зростати і вищими темпами порівняно з продуктивністю праці [див., наприклад, 13, с. 4]. Тобто, на їх погляд, перевищення темпів росту заробітної плати над темпами росту продуктивності праці є нормальним і прямої залежності між заробітною платою й продуктивністю праці не може бути.

З нашої точки зору, динаміка заробітної плати може перевищувати динаміку продуктивності праці тільки в окремих виняткових випадках і на короткий період. В даний час в Україні, наприклад, це обумовлюється необхідністю надолуження втрат реальних доходів, понесених працівниками в період гіперінфляції у 90-х роках, враховуючи те, що рівень заробітної плати дуже низький і відстає від рівня зарплат не лише в країнах ЄС, а і в деяких країнах СНД, зокрема, в Російській Федерації і Білорусі.

На нашу думку, темпи зростання заробітної плати можуть перевищувати темпи зростання продуктивності праці за рахунок реструктуризації собівартості продукції або операційних витрат. Це можливо при зменшенні питомої ваги матеріальних витрат або інших елементів собівартості і відповідному підвищенні частки зарплати з тим, щоб ціна товару не підвищувалася. При цьому сума елементів собівартості залишається рівною 100 %. Об'єктивна вимога полягає у тому, щоб на основі зростання продуктивності праці підвищувати заробітну плату у межах, за яких знижувалися б витрати на оплату праці на одиницю продукції, що передбачає більше зростання продуктивності праці, ніж заробітної

плати. Тим самим досягалося б зростання продуктивності і заробітної плати за даних цін або навіть при їх зниженні. У свою чергу, домогтися цього можна при залученні інвестицій і активізації інноваційної діяльності.

5. Вплив кризи на зайнятість населення. Криза зумовила поглиблення диференціації заробітної плати: роботодавці вибірково скорочували заробітну плату працівникам, намагаючись таким чином позбавитись малокомпетентних працівників, трудового багасту і зберегти кваліфікованих для того, щоб скористатися ними в період відновлення економіки.

Наприклад, складання автомобілів у корпорації «Богдан» впало в 2009 році на 70–80 %, а персонал було скорочено лише удвічі: з 12 тис. чоловік до 6 тис. Запас міцності у багатьох компаній виявився достатньо високим, щоб продовжувати виплачувати зарплати працівникам, які простоюють, тим більше, що вартість робочої сили в Україні дуже низька. Тому до 1 липня 2009 року штат українських промислових підприємств зменшився всього на 11,5 % (порівняно з 1 липня 2008 року), хоча обсяги виробництва у I півріччі знизилися на 31,1 % [14].

Проведений нами аналіз свідчить, що більшість зайнятого населення намагалося утриматись на своїх робочих місцях, погоджуючись на скорочення преміальних та стимулюючих виплат. Саме тому спостерігається низький рівень безробіття в основних групах зайнятих.

Зайнятість в українській економіці виявилась стійкою до шоків перехідного процесу і кризових явищ (табл. 3).

Таблиця 3

Основні показники зайнятості і безробіття у 2007 – 2009 роках

| Роки | Економічне активне населення працездатного віку | | Зайняте населення працездатного віку | | Безробітне населення працездатного віку (за методологією МОП) | |
|------|---|--|--------------------------------------|--|---|--|
| | в середньому, тис. осіб | у % до населення відповідної вікової групи | в середньому, тис. осіб | у % до населення відповідної вікової групи | в середньому, тис. осіб | у % до населення відповідної вікової групи |
| 2007 | 20 606,2 | 71,7 | 19 189,5 | 66,7 | 1 416,7 | 6,9 |
| 2008 | 20 675,7 | 72,3 | 19 251,7 | 67,3 | 1 424,0 | 6,9 |
| 2009 | 20 321,6 | 71,6 | 18 365,0 | 64,7 | 1 956,0 | 9,6 |

Джерело: [7].

З табл. 3 видно, що за період з 2007 по 2009 рік чисельність зайнятого населення працездатного віку знизилася на 4,3 % (з 19,2 млн. осіб у 2007 році до 18,4 млн. осіб у 2009 році). Криза вплинула на рівень зайнятості. Так, якщо у 2008 р. порівняно з 2007 роком цей показник збільшився на 62,2 тис. осіб, або на 0,3 %, то у 2009 р. порівняно з 2008 роком він, навпаки, зменшився на 886,7 тис. осіб, або на 4,6 %.

В Україні не відзначалося яких-небудь різких стрибків у динаміці безробіття. Починаючи з 2007 року рівень безробіття, визначений за методологією МОП, серед населення працездатного віку зріс з 6,9 % у 2007 році до 9,6 %. (табл. 3).

Про негативний вплив сучасної кризи на зайнятість населення можна судити також на основі даних про адміністративні відпустки і роботу в режимі неповного дня (тижня). Так, якщо до кризи в адміністративних відпустках в Україні перебувало 127 тис. чол. в 2007 р., то в кризовий 2009 р. — уже 359 тисяч, або 1,1 % і 3,5 % до середньооблікової кількості штатних працівників.

У режимі неповного робочого дня (тижня) працювали у 2007 р. 506 тис. чол., а у 2009-му — 992 тис. чол., або 4,4 % і 9,6 % відповідно до середньооблікової кількості штатних працівників.

Висновки. 1. Світова фінансова і економічна криза вельми негативно вплинула на основні економічні та соціальні показники України, що, у свою чергу, призвело до зниження розмірів реальних заробітних плат, а також зростання заборгованості з виплати зарплат в усіх видах економічної та промислової діяльності і регіонах. Це викликає необхідність здійснення фундаментальної реформи заробітної плати на основі системної модернізації економіки.

2. У структурі сукупних доходів населення зростає роль соціальних трансфертів і разом з тим знижується роль оплати праці. Це потребує здійснення комплексу ефективних заходів щодо підвищення питомої ваги оплати праці у структурі сукупних доходів населення і відносного зниження в них частки соціальних трансфертів, що, у свою чергу, потребує комплексного підходу до істотного підвищення рівня заробітних плат в економіці та її секторах і регіонах.

3. Вимагає доопрацювання українське законодавство стосовно того, щоб дозволяти податковим і правоохоронним органам ефективніше боротися із зарплатовими мінімізаторами і боржниками, враховуючи те, що більше половини загальної суми заборгованості з виплати зарплат припадає на економічно активні підприємства.

4. Нинішня криза сприяла зростанню обсягів «тіньової» заробітної плати і застосуванню «тіньових» методів, масштаби яких корелюють із обсягами «тіньової» економіки і корупції. Однак із затуханням кризи зменшується і рівень «тіньової» зарплати. Для формування зацікавленості роботодавців у детінізації зарплат слід суттєво зменшити навантаження на фонд оплати праці і значно підвищити відповідальність роботодавців і найманих працівників за ухилення від сплати податків, у багато разів зменшити масштаби корупції. Однак легалізація зарплат може бути забезпечена лише у разі реалізації принципів соціального діалогу, задекларованих у Конвенціях Міжнародної організації праці й ратифікованих Україною.

5. Заробітна плата має бути тісніше пов'язана з продуктивністю праці. Продуктивність мають брати до уваги при визначенні заробітної плати. Оскільки Україна в даний час стикається з браком кваліфікованих кадрів, і заробітна плата у ній значно нижча, ніж у країнах ЄС, в короткостроковій перспективі є вагомі підстави для росту зарплати пропорційно швидше, ніж продуктивності праці.

Джерела

1. Обновлённая версия первого Глобального Отчёта о Заработной Плате с особым вниманием на развитие политики в отношении минимальной заработной платы. Международное бюро труда. GB. 306 / ESP / 2 /. Женева, ноябрь 2009 г.

2. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах. Международная организация труда. C. PI. / R. 3 (Rev.). Женева, июнь 2009 г.

3. Куліков Г. Т. Заробітна плата в системі основних макроекономічних показників у кризовий період. // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 14 — 20.

4. Kulikov, Gennadii T.; Blyzniuk, Viktoriia V. Impact of the Financial and Economic Crisis on Wages, Income Distribution and the Tax System / Budapest. Country Office for Central and Eastern Europa. 2010. – 24 p.
5. *Статистичний щорічник України за 2008 рік* / Держ. ком. стат. України. За ред. О. Г. Осауленка. Відп. за випуск Н. П. Павленко. – К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 566 с.
6. *Статистичний щорічник України за 2009 рік* / Держ. ком. стат. України. За ред. О. Г. Осауленка. Відп. за випуск Н. П. Павленко. – К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 566 с.
7. *Офіційний сайт Держкомстату України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.com.ua>
8. Яценко Н. Економіка України 1999 – 2009: втрачене десятиліття / Дзеркало тижня. – 2009. – № 51 – 52, 26 грудня. – С. 1, 10 – 11.
9. Кушнірук Б. Чому в Україні низькі зарплати. За матеріалами сайту <http://www.unian.net/ukr/news/news-306234.html>
10. Яценко Н. Тень – от низких зарплат. Интервью с директором Института демографии и социальных исследований НАН Украины, академиком НАНУ Эллой Либановой // Зеркало недели. – 2010. – № 41, 6 – 12 ноября. – С. 1, 7.
11. Хмільовський В. «20 : 80» на користь ... тіні !!! // Роботодавець. – 2010. – № 10. – С. 14 – 15.
12. За матеріалами сайту <http://job.ukr.net/news/nalogoviki-otchitalis-96-firm-vydajut-zarplatu-v-konvertah/>
13. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 3 – 12.
14. Кравчук К. Нелишние люди // Контракты. – 2009. – № 31 – 32. – С. 4 – 5.

Анотація. У статті аналізується і оцінюється вплив фінансово-економічної кризи на розміри номінальних і реальних заробітних плат, заборгованість із виплати зарплат, тінізацію заробітної плати, співвідношення темпів змін заробітної плати і продуктивності праці, а також на зайнятість населення. Пропонуються заходи по виходу зарплати з кризи.

Аннотация. В статье анализируется и оценивается влияние финансово-экономического кризиса на размеры номинальных и реальных заработных плат, задолженность по выплате зарплат, тенизацию заработной платы, соотношение темпов изменений заработной платы и производительности труда, а также на занятость населения. Предлагаются меры по выходу зарплат из кризиса.

Abstract. The article examines and evaluates the impact of modern financial and economic crisis on wages, the change in conditions of remuneration of workers in employment. Article estimated the dynamics of change in the ratio of social transfers and wages, the impact of rising social transfers. Analyzes too the impact of the crisis on the arrears of wages, including the economically active enterprises.

The article examines the impact of the crisis on the shadowing of wages, showing a negative role in the growth of shadowing of low minimum wages and corruption charges.

The article estimates the ratio rate of wage growth and productivity and the impact of the crisis to change this ratio. Substantiated the possibility of exceeding the dynamics of wage labor productivity trends by author and determined a way out of wages from the crisis.

Ключові слова: Фінансово-економічна криза, заробітна плата, заборгованість з виплати зарплат, мінізація заробітної плати, корупція, зайнятість, доходи населення, продуктивність праці.

Ключевые слова: Финансово-экономический кризис, заработная плата, задолженность по выплата зарплат, тенизация заработной платы, коррупция, занятость, доходы населения, производительность труда.

Key word: Financial and economic crisis, wages, arrears of wages, shadowing wages, corruption, employment, income, labor productivity.

Стаття надійшла до редакції журналу 14.12.2010 р.



УДК: 331.1: 336.719(477)

М.І. КАРЛІН,
*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту,
податкової та бюджетної політики
Волинського національного університету ім. Лесі Українки*
О.В. БОРИСЮК,
*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту,
податкової та бюджетної політики
Волинського національного університету ім. Лесі Українки*

МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ І АУТСОРСИНГУ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Перехід до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку України вимагає вирішення багатьох проблем, в тому числі пошук адекватних сьогоднішньому фінансово-економічних методів удосконалення використання висококваліфікованої робочої сили. Вступ України у Болонський процес ще більше загострив цю проблему, оскільки заробітна плата висококваліфікованих фахівців у сфері високих технологій у нашій країні в рази поступається рівню зарплати цих спеціалістів у розвинутих країнах, що спричиняє їх від'їзд за кордон. У наступні роки це може негативно позначитися на технологічній та економічній безпеці України. Тому треба шукати фінансово-економічні методи зменшення еміграції спеціалістів, насамперед в області високих технологій, з України за кордон. Такими методами можуть стати лізинг персоналу та аутсорсинг, які активно використовуються у високорозвинутих країнах, та у ряді розвинутих країн світу – Індії, Китаї, Сингапурі, Малайзії, а в останні роки – в Польщі.

Аналіз попередніх досліджень. На сьогодні проблемами лізингу персоналу та аутсорсингу займається невелика група дослідників. Серед зарубіжних та українських вчених, які певною мірою аналізували цю проблематику у своїх роботах, слід назвати: І. Ашмянську, А. Володіна, С. Жеребчук, А. Загороднього, О. Зозульова, П. Ковалишина, А. Ларіна, В. Портякова, П. Ротленда, К. Рогоффа, А. Рогожина, М. Титаренко, Чжай Юй, В. Гельбраса, В. Геєця, А. Коняєву, В. Красільщикова, С. Мані, А. Мазіка, С. Мета, В. Осецького, Ю. Савінова, Т. Сівашенко, Є. Рамського, Є. Савельєва, А. Чухна, А. Царенко. Проте, незважаючи на певні наукові досягнення, недостатньо розробленими

є питання позитивних та негативних наслідків використання лізингу персоналу та аутсорсингу для країни, яка їх застосовує, в тому числі й для України.

Метою статті є дослідження сутності лізингу персоналу та аутсорсингу, які можуть призупинити еміграцію фахівців із України, оскільки цьому в останні роки сприяє входження її у Болонський процес. На це поки недостатньо звертається увага в наукових роботах українських фахівців. Тому важливо використати досвід Індії, Китаю, ряду інших країн Азії щодо створення умов для розвитку аутсорсингу та лізингу персоналу й в Україні.

Виклад основного матеріалу. Нині дедалі більшої популярності в розвинутих країнах світу набувають такі напрями забезпечення потреб підприємства в кадрових послугах, як лізинг персоналу та аутсорсинг. Це зумовлено потребою підприємств у залученні тимчасових працівників, що може бути викликана тривалою хворобою працівника, сезоном відпусток, здійсненням маркетингових досліджень та ін., а також вищою оплатою праці персоналу у розвинутих країнах порівняно з менш розвинутими.

Як правило, вітчизняні підприємства вирішують проблему нестачі кваліфікованих кадрів, перекававши додаткові завдання на своїх працівників, що негативно впливає на подальшу діяльність підприємства через зменшення продуктивності їхньої праці. На практиці цю проблему можна тимчасово вирішити за рахунок залучення на певний термін працівників за договорами підряду, але при цьому виникають додаткові витрати, пов'язані із пошуком та відбором необхідного персоналу. Саме тому лізинг персоналу активно використовують у провідних країнах світу.

За даними Міжнародної організації праці, в 15 країнах — учасниках Європейського Союзу майже 1,5 млн. людей (близько 1,5%) працюють за лізинговими програмами. Лізинг персоналу найактивніше використовують у Нідерландах — майже 4% працівників працюють на його умовах. У Великобританії лізинговий персонал працює навіть у державному секторі. У всіх країнах Європейського Союзу спостерігається загальна стійка тенденція ширшого залучення роботодавцями працівників за допомогою різноманітних лізингових програм [6].

Важливо уточнити способи залучення тимчасових фахівців в сучасних умовах. Так, світова практика довела, що найактивнішими засобами залучення персоналу є лізинг персоналу, добір тимчасового персоналу, виведення персоналу за штат та інші (рис. 1):

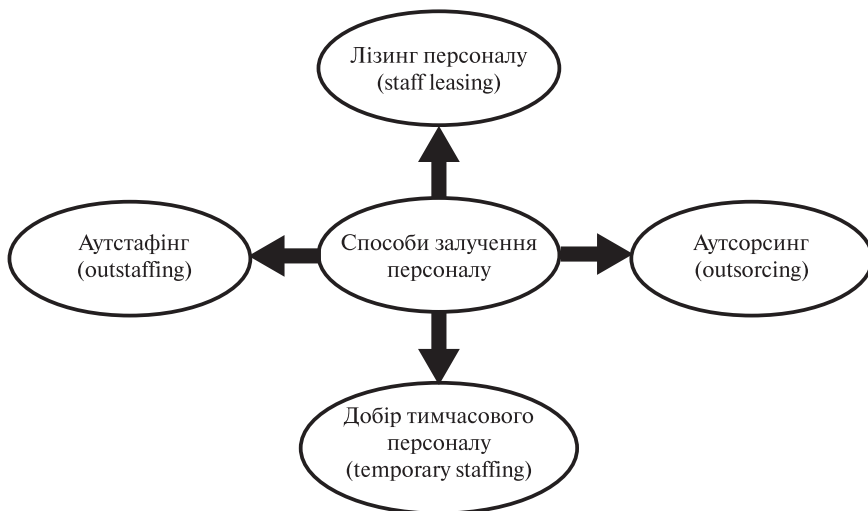


Рис. 1. Різновиди залучення персоналу в сучасних умовах

Введемо пояснення до використаних термінів на рисунку 1:

- лізинг персоналу (staff leasing) — це правовідносини, які виникають, коли рекрутингове агентство укладає трудовий договір із працівником від свого імені, а потім направляє його на роботу в будь-яку компанію або банк на відносно тривалий строк — від трьох місяців до кількох років. В основному це практикується в тих випадках, коли послуги кваліфікованого фахівця потрібні з певною регулярністю;
- аутстафінг (outstaffing) — (виведення персоналу за штат) рекрутингове агентство не добирає співробітників, а оформляє у свій штат уже існуючий персонал компанії — клієнта. При цьому співробітники продовжують працювати на колишньому місці й виконувати свої функції;
- аутсорсинг (outsourcing) — (зовнішнє джерело) компанія передає яку-небудь зі своїх функцій зовнішній компанії (підрозділу іншої компанії). Тобто клієнт як би купує у фірми послугу, а не працю конкретних спеціалістів. Як правило, на аутсорсинг переводять роботи, що необхідні для підтримання життєзабезпечення компанії, але не є профільними для неї: обслуговування комп'ютерних мереж, логістику, маркетингові дослідження, оформлення займів або з прибирання приміщень. Одним із найпоширеніших прикладів аутсорсингу є проведення бухгалтерського аудиту спеціалізованою компанією;
- добір тимчасового персоналу (temporary staffing) — використовують при короткострокових проектах або роботах від одного дня до 2 — 3 місяців. Йдеться, зазвичай, про найм адміністративного й обслуговуючого персоналу на час проведення виставок, конференцій, маркетингових досліджень, промоушн-акцій, на час хвороби або відпустки штатних співробітників.

Розглянемо детальніше сутність та характерні риси лізингу персоналу та аутсорсингу і можливості їх застосування в Україні.

За умов лізингу персоналу працівники весь час перебувають у штаті компанії провайдера, яка їх наймає, а потім віддає в «оренду» організації замовнику.

Ця послуга дає можливість компанії-замовнику швидко змінювати кількість персоналу залежно від ситуації та обсягів діяльності. В Україні її варто використовувати в таких випадках: відпускний період; відпустка спеціаліста у зв'язку з народженням дитини; тривала хвороба спеціаліста; короткотермінові проектні роботи; промоушн-акції, виставки, конференції, семплінги; маркетингові дослідження; забезпечення персоналом бізнес-зустрічей; сезонні зростання обсягів діяльності. Також лізинг персоналу може передбачати формування штату організації. Зарубіжні кадрові агентства формують штат лізингових працівників, враховуючи попит на ринку праці. Окрім того, вони займаються підготовкою спеціалістів, формуючи власний лізинговий кадровий потенціал. Маючи достатні обсяги лізингового бізнесу, такі компанії економлять на адміністративних витратах.

Будучи новою формою кадрового забезпечення лізинг персоналу має такі переваги і недоліки (табл. 1).

Послуги щодо пошуку та добору персоналу, якщо є така необхідність, роботодавець оплачує окремо, або їх вартість може бути включена у вартість лізингу. В умовах кризи заслуговує на увагу також варіант лізингу персоналу, коли одна компанія-роботодавець надає свій тимчасово незайнятий персонал на контрактній основі іншій компанії для виконання окремих робіт чи проектів [1, с. 22].

Аутсорсинг передбачає виконання сторонньою організацією окремих завдань чи бізнес-процесів. На сьогодні лідерство в сфері аутсорсингу належить Індії. Що дало змогу цій країні стати номером першим у такій специфічній сфері міжнародного розподілу праці?

Таблиця 1

Переваги та недоліки лізингу персоналу

| № п/п | Переваги | Недоліки |
|-------|--|---|
| 1. | Отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і за короткий термін. Можливість запросити працівника, який сподобався, до себе в штат, а отже, уникнути витрат на пошук і добір персоналу | Можливе зниження лояльності працівників до компанії |
| 2. | Зменшення обсягів кадрового діловодства. | Не виключена можливість комерційного шпигунства з боку тимчасового персоналу |
| 3. | Зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони або не передбачені взагалі, або мінімальні) | Бажання компанії забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному обсягу роботи на певний час |
| 4. | Відсутність простоїв: якщо тимчасовий працівник захворів або пішов у відпустку, за контрактом агенція зобов'язана надати на цей час заміну | Необхідність зменшити кількість працівників у штатному розкладі |
| 5. | Можливість необмежену кількість разів замінювати працівників, якщо вони не підходять з тих чи інших причин | Бажання зняти з компанії зобов'язання щодо трудових відносин з працівниками, особливо якщо їх легко замінити |

По-перше, це висока якість трудових ресурсів за їх відносно низької вартості. Якість технічної освіти в Індії відповідає рівню передових держав (не випадково в США значну частину професури технічних і природничих дисциплін — фізики, математики, хімії — складають емігранти із Індії). При цьому середня зарплата індійських програмістів значно нижча за середню зарплату їх американських колег. По-друге, це всебічна підтримка аутсорсинга державою, а саме, з допомогою законодавства, яке полегшує діяльність ІТ-компаній (наприклад, Закон про інформаційні технології 2000 р.), а також з допомогою державних проєктів, що стимулюють розвиток галузі (таких, як Програма створення технологічних парків по всій країні) [3, с. 212–213].

В останні роки, з розвитком галузі, безперервним технологічним удосконаленням і ростом кваліфікації спеціалістів, в Індії стали формуватися спеціальні підрозділи і створюватися цілі компанії, що спеціалізуються на наданні виключно наукоємних послуг підвищеної складності, які користуються великим попитом з боку США і Великобританії. Зростаючий попит сприяє подальшому розвитку наукових кадрів, втіленню освітніх програм і збільшенню чисельності висококваліфікованих кадрів, які можна застосовувати і всередині країни. В національних інтересах варто лише означити таку потребу, на що важливо звернути увагу в Україні.

На противагу американській Силіконовій долині, Тайвань вже давно удостоївся почесного титулу Силіконового острова. Більше трьох чвертей всієї продукції на острові випускається під марками відомих фірм: Dell, Compaq тощо, і саме цим фірмам достається не тільки «левова» частка відомості, а й солідна частка прибутку. А для тайванських бізнесменів достатньо і плати за свій труд з виготовлення і складання комплектуючих.

Останнім часом у Китаї користуються популярністю так звані підприємницькі або «стартові» парки, створювані спеціально як бази, де китайці із зарубіжною освітою могли б почати свій бізнес. Як приклад розглянемо один з парків для зарубіжних китайців, Сучжоу, що знаходиться в аналогічному районі КНР. Завдання парку — «створити

сприятливе середовище для використання результатів досліджень і розвитку дрібних і середніх підприємств з сучасними технологіями шляхом надання всіх необхідних умов для їх роботи». Клієнтами парку є «компанії з передовою технологією і дослідницькі інститути, керовані студентами і вченими, які училися чи працюють за кордоном або повернулися з-за кордону».

Таблиця 2

Співвідношення найманих робітників до тимчасового працевлаштування, % опитаних*

| По трудовому договору | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------|------------|-------|-------|-------|-----------|-----------------------------|------|------|------|----------|
| Відповідь | Всі | Вік, років | | | | | Щомісячний дохід (тис. грн) | | | | |
| | | До 23 | 24–29 | 30–39 | 40–49 | Більше 50 | Близько 1 | 1–2 | 3–5 | 5–9 | Понад 10 |
| Так | 74,5 | 79,5 | 67,9 | 73,4 | 86,5 | 100,0 | 73,3 | 72,7 | 74,4 | 72,0 | 87,5 |
| Ні | 13,0 | 9,0 | 19,1 | 10,1 | 8,1 | 0 | 15,6 | 12,5 | 10,3 | 20,0 | 9,4 |
| Не готові відповісти | 12,3 | 11,5 | 13,0 | 16,5 | 5,4 | 0 | 11,1 | 14,8 | 15,4 | 8,0 | 3,1 |
| По договору підряду | | | | | | | | | | | |
| Відповідь | Всі | Вік, років | | | | | Щомісячний дохід (тис. грн) | | | | |
| | | До 23 | 24–29 | 30–39 | 40–49 | Більше 50 | Близько 1 | 1–2 | 3–5 | 5–9 | Понад 10 |
| Так | 77,4 | 75,6 | 75,6 | 81,0 | 78,4 | 85,7 | 80,0 | 70,5 | 87,2 | 66,0 | 75,0 |
| Ні | 16,0 | 19,2 | 17,6 | 8,9 | 18,9 | 14,3 | 8,9 | 22,7 | 9,4 | 28,0 | 12,5 |
| Не готові відповісти | 6,6 | 5,1 | 6,9 | 10,1 | 2,7 | 0 | 11,1 | 6,8 | 3,4 | 6,0 | 12,5 |
| На умовах лізингу | | | | | | | | | | | |
| Відповідь | Всі | Вік, років | | | | | Щомісячний дохід (тис. грн) | | | | |
| | | До 23 | 24–29 | 30–39 | 40–49 | Більше 50 | Близько 1 | 1–2 | 3–5 | 5–9 | Понад 10 |
| Так | 37,0 | 38,5 | 30,5 | 41,8 | 45,9 | 42,9 | 24,4 | 37,5 | 41,9 | 28,0 | 50,0 |
| Ні | 42,8 | 42,3 | 50,4 | 34,2 | 35,1 | 42,9 | 37,8 | 43,2 | 39,3 | 60,0 | 34,4 |
| Не готові відповісти | 20,2 | 19,2 | 19,1 | 24,0 | 18,9 | 14,3 | 37,8 | 19,3 | 18,8 | 12,0 | 15,6 |

* Джерело: [Бизнес 44/01.11.10]

Враховуючи провідну роль ТНК у формуванні світової економічної системи, уряд КНР орієнтується на всебічне заохочення їх капітальних вкладень у китайську економіку, в тому числі в мікроелектроніку, щоб максимально використати своїх висококваліфікованих фахівців.

Досвід Індії, Тайваню, Китаю щодо аутсорсингу в останні роки активно використовує Польща, що посилює її інвестиційно-інноваційний розвиток. Так, десять іноземних

концернів, зокрема Motorola, ABB і IBM, відкрили в Кракові власні дослідницькі центри. Близько 800 інженерів американського автопостачальника Delphi розробляють електроніку транспортних засобів, систему управління паливом і систему підвіски. Останнім іноземним новачком у Кракові стала Google, яка хоче створити тут програми для своєї пошукової машини.

На відміну від розвинутих країн, лізинг персоналу поки що не набув широкого розповсюдження в Україні. Так, відповідно до анкетування, проведеного протягом 2010 року, в якому взяло участь 330 людей, виявилось, що 42, 8% респондентів не готові “здатись в оренду”, а ще 20% — не можуть відповісти чи готові вони приймати лізингові умови праці. При цьому найбільшу готовність працювати на умовах лізингу проявляють люди у віці 40–50 років (табл.2).

Для підприємств використання аутсорсингу забезпечує такі основні переваги: [4, с.107]:

1. Фокусування власних ресурсів на основних цілях бізнесу, що стає можливим завдяки делегуванню певних функцій стороннім організаціям, які надають послуги аутсорсингу в конкретній сфері. Може відбутися перерозподіл ресурсів, раніше задіяних на другорядних напрямках.

2. Доступ до новітніх технологій. Аутсорсер завдяки вузькій спеціалізації володіє більшим доступом до новітніх інформаційно-технологічних розробок, їх придбання та освоєння. Натомість у межах окремого підприємства це, зазвичай, нерентабельно.

3. Раціональний розподіл інвестицій, тобто зосередження інвестиційних ресурсів на основні бізнес-функції і зниження необхідності інвестування на підтримку другорядних функцій та на розвиток напрямів, які не забезпечують основну частку прибутку компанії.

Поряд із перевагами, аутсорсинг може мати такі основні недоліки [2, с. 91]:

- існують ризики отримання від аутсорсера продуктів неналежної якості, подальшого підвищення ціни на аутсорсингові послуги, передавання на аутсорсинг функцій, які мають для підприємства стратегічне значення, а також небезпека втрати контролю над певними видами діяльності підприємства і зумовленими ними витратами;
- у процесі довготривалої співпраці підприємства з аутсорсинговою компанією окремі його витрати на виконання бізнес-процесів завдяки інноваціям можуть істотно знижуватися. Тому, щоб не зазнавати втрат у майбутньому, підприємству при укладанні аутсорсингового контракту необхідно прогнозувати такі зміни, і передбачити відповідне коригування розцінок на аутсорсингові послуги;
- при переданні на аутсорсинг певних функцій чи бізнес-процесів можуть виникати додаткові витрати через нечітке нормування взаємовідносин підприємства та аутсорсингової компанії;
- у випадку, коли між діловими партнерами не налагоджено належної співпраці і не сформовано системи стимулів, спрямованих на підвищення ефективності виконання функцій і бізнес-процесів, аутсорсинг може дати лише разовий фінансовий ефект.

Висновки. Таким чином, особливістю сучасного етапу розвитку трудових відносин у світі є використання нетрадиційних форм зайнятості населення, серед яких вагоме місце належить лізингу персоналу та аутсорсингу. Оскільки ефективна діяльність в області управління персоналом веде до досягнення цілей організації, її головне завдання полягає у створенні умов для реалізації кожним працівником своїх потенційних можливостей, праг-

нення виконувати поставлені перед ними задачі кращим чином. Поряд із цим, вивчення досвіду Індії, Китаю, ряду інших розвинутих країн Азії щодо державного регулювання аутсорсингу свідчить про необхідність застосування цього досвіду в Україні.

Джерела

1. Зозульов, О. Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах глобалізації [Текст] / О. Зозульов // Економіка України. — 2009. — № 8. — С. 16–24.
2. Загородній А.Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства / А.Г. Загородній, Г.О. Партин // Фінанси України. — 2009. — № 9. — С. 87–97.
3. Карлін М.І. Фінансово-економічні методи державного регулювання аутсорсингу в розвинутих країнах Азії: досвід для України [Текст] / М.І. Карлін // Наукові записки: зб. наук. праць. Острог: вид-во Національного університету “Острозька академія” — 2010. — Вип. — С.210–220.
4. Савинов Ю. А. Новые направления в развитии аутсорсинга американскими компаниями [Текст] / Ю. А. Савинов, М. Р. Минасян // США — Канада: экономика, политика, культура. — 2007. — №5. — С. 105–119.
5. Царенко А. С. Перспективы развития аутсорсинга [Текст] / А. С. Царенко // Вестник Московского Университета. Серия 6. Экономика. — 2008. — № 4. — С. 94–101.
6. Коняева А. Аутсорсинг в Украине: вчера, сегодня, завтра [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.hr-ua.com/articles/243/>

Анотація. Стаття присвячена формуванню нового погляду на проблему використання нетрадиційних форм працевлаштування населення, серед яких можна виділити лізинг персоналу і аутсорсинг. У роботі розглядається суть цих понять, виділяється позитивне і негативне в їх використанні у світі і в Україні.

Аннотация. Статья посвящена формированию нового взгляда на проблему использования нетрадиционных форм трудоустройства населения, среди которых можно выделить лизинг персонала и аутсорсинг. В работе рассматривается сущность этих понятий, выделяется позитивное и негативное в их использовании в мире и в Украине.

Summary. The article is devoted forming of new look to the problem of the use of untraditional forms of employment of population, among which mozhna to select leasing personnel and autorsoring. Essence of these concepts is in-process examined, pozitivinye and negativne moments of their use is selected in the world and Ukraine. The purpose of the article is research of essence of leasing of personnel and autorsoringu which can halt emigration of specialists on Ukraine, as to it, in the last years, including of our country promotes in Bolonskiy process. On it while not enough attention applies in the advanced studies of the Ukrainian specialists. It is therefore important to use experience of India, China, row of other countries of Asia, in relation to conditioning for development of autorsoringu and leasing of personnel and in Ukraine.

Ключові слова: лізинг персоналу, аутсорсинг, добір тимчасового персоналу, Міжнародна організація праці, аутстафінг, компанія провайдер.

Ключевые слова: лизинг персонала, аутсорсинг, подбор временного персонала, Международная организация труда, аутстафинг, компания провайдер.

Key words: leasing of personnel, autorsoring, selection of temporal personnel, International Organization of Labour, outstaffing, company provider.

Стаття надійшла до редакції журналу 04.11.2010 р.



УДК 339.726.5:331.101.264

О. О. ОЛІЙНИК,
*асистент,
Національний університет водного господарства
і природокористування*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВІДШКОДУВАННЯ ВТРАТ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ТИМЧАСОВОЮ НЕПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

Постановка проблеми. Негативні наслідки тимчасової втрати працездатності стосуються як працівника, так і роботодавця. Окрім втрати здоров'я, найманий працівник недоотримує заробіток, зокрема якщо він має малий страховий стаж. Роботодавець також несе фінансові втрати, адже перші п'ять днів непрацездатності оплачує саме він. Окрім того, непрацездатність призводить до скорочення обсягів виробництва продукції або несвоєчасного виконання робіт чи надання послуг. Як наслідок, знижується конкурентоспроможність суб'єкта господарювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема ризику тимчасової втрати працездатності найманих працівників потребує посиленої уваги. Окремі аспекти регулювання тимчасової непрацездатності висвітлюють у своїх наукових працях І. Гуменюк, С. Синчук, О. Новікова та інші. Однак залишається багато практичних проблем, що потребують регулювання цього ризику у соціально-трудовах відносинах.

Мета дослідження – оцінити реальний стан та проблеми регулювання ризику тимчасової втрати працездатності найманих працівників в Україні. Проаналізувати види її оплати в різних країнах. На прикладі зарубіжного досвіду запропонувати ефективні механізми підвищення уваги роботодавців до здоров'я працівників та умов їхньої праці.

Виклад основного матеріалу. Як свідчить національна статистика, кількість відвідувань населенням України лікувально-профілактичних закладів з приводу захворювань за останні п'ять років коливалася в межах 5 – 6 відвідувань однією особою на рік. Захворюваність у період 2004 – 2009 рр. зросла на 4,7%, зокрема за 2009 рік – на 2,2% [9, с. 7]. Як наслідок, зростають і втрати робочого часу з цієї причини [8, с. 49].

На рівень захворюваності зайнятих впливають різні фактори, з-поміж яких основними є умови праці та побуту, якість та доступність медичної допомоги. На першому місці в структурі втрат робочого часу через хвороби стоїть така група захворювань: застудні захворювання, захворювання органів дихання, остеохондроз, радикуліт тощо, які частково залежать від несприятливих умов праці [6].

Всесвітня організація охорони здоров'я наводить дані про те, що кожного року 200 тис. чол. помирає від ракових захворювань, які були спровоковані виробничою діяльністю [2]. За статистикою ВОЗ, кожний шостий випадок раку легенів викликаний роботою в шкідливих умовах праці, тисячами обчислюється кількість жертв лейкемії, що була спровокована постійною роботою з бензолом на хімічних виробництвах.

У 2009 році в Україні більше чверті найманих працівників працювали в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [14, с. 9], причому в окремих регіонах їх частка сягає половини всіх зайнятих (рис. 1).



Джерело: Стан умов праці найманих працівників у 2009 році: статистичний бюлетень / Відповідальний за випуск І. В. Сенік / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — С 9.

Рис. 1. Питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів, за регіонами на 31 грудня 2009 р. (у % до облікової чисельності штатних працівників)

Існує пряма залежність між умовами праці та кількістю днів непрацездатності персоналу (коефіцієнт кореляції між цими показниками становить 0,91 (обраховано за даними [14, с. 4; 15])). Для прикладу, в 2009 році на підприємствах Донецької області 42,2 % найманих працівників трудилися в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Як наслідок, кількість днів непрацездатності на 100 працюючих в цьому регіоні становила 500, тоді як у Чернівецькій області, де лише 10,5 % були зайняті в шкідливих умовах праці, — 271 день.

Потребує також докорінного перегляду система компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці. В 2009 році понад 30 % найманих працівників отримували пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах, причому половина — це доплати за умови праці [14, с. 14–15].

Необхідно відмовитись від практики надання компенсації на основі централізовано затверджених списків, які дають право на ці компенсації, і перейти на індивідуально-груповий спосіб виявлення потенційної небезпеки ушкодження та втрати працездатності. При цьому перехід системи надання компенсацій з рівня державного регулювання на основі централізовано затверджених списків за формальними ознаками на рівень підприємства має базуватися на посиленні ролі колективно-договірних відносин. Слід розробити економічний механізм, який зацікавив би роботодавця поліпшувати умови праці і відповідно зменшувати сферу використання компенсацій. Адже виплата надбавок за шкідливі та небезпечні умови праці може стимулювати працівників не дбати про своє здоров'я. А роботодавець, виплачуючи надбавки, ніби знімає з себе зобов'язання покращувати умови праці.

Разом з цим необхідно підвищити роль атестації робочих місць у визначенні пільг та компенсацій за роботу в несприятливих умовах, адже саме результати такої атестації є основою для розроблення організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів колективного договору щодо поліпшення умов трудової діяльності.

Необхідно економічно стимулювати роботодавців до поліпшення умов праці та піклування про стан здоров'я персоналу. Аби виробити дієві механізми, потрібно оцінити досвід розвинутих зарубіжних країн в регулюванні ризику тимчасової втрати працездатності.

У Німеччині [13] хворий працівник може перші 3 дні хвороби (особливо якщо це обмежується лише трьома днями) взагалі не надавати жодного листка про непрацездатність. Зазвичай достатньо лише зателефонувати на роботу з повідомленням про хворобу. При тривалішому захворюванні працівник обов'язково повинен пред'явити роботодавцю виданий лікарем бюлетень. І роботодавець зобов'язаний впродовж шести тижнів – тобто півтора місяці – виплачувати хворому працівнику його заробітну плату в повному обсязі. По їх закінченню оплату здійснює лікарняна каса, хворий працівник, як правило, отримує 70 % суми своєї заробітної плати «до сплати податків», або не більше 90 % суми «чистої» заробітної плати. Та якщо вже на початку хвороби зрозуміло, що термін лікування триватиме понад 6 тижнів, то виплату компенсації роботодавець може передати лікарняній касі не дочекавшись закінчення 6-тижневого терміну. Впродовж кожних трьох років працівник, який захворів, може перебувати на утриманні соціального страхування загалом не більше 78 тижнів, тобто приблизно півтора року.

У Фінляндії [13], якщо працівник відсутній на роботі через хворобу 2–3 дні, то йому також не потрібна довідка від лікаря. Достатньо повідомити про це роботодавця. Перші 70 чи 75 днів тимчасової непрацездатності оплачуються повністю, потім – 2/3 заробітної плати. Причому всі ці виплати здійснює роботодавець. Лише невелику їх частину йому компенсує спеціальне федеральне Відомство по народних пенсіях.

В Нідерландах [11] тимчасову непрацездатність реєструє сам працівник без огляду його лікарем, якщо її термін не перебільшує 5 днів. Працівник, який захворів, повинен по телефону до 10-ї години повідомити роботодавця про свою непрацездатність. Роботодавець зобов'язаний зареєструвати факт непрацездатності і повідомити районне агентство охорони праці на виробництві, де ведеться база даних усіх випадків непрацездатності на всіх підприємствах і фірмах. В агентстві працюють лікарі-експерти з охорони праці і соціальні працівники-контролери. На великих підприємствах ці функції виконують цехові лікарі.

Якщо за базою даних конкретний працівник хворіє рідко (1 раз в 2–3 роки), то він лише отримує поштою анкету, в якій має відповісти на запитання: що з ним трапилось, коли він планує приступити до роботи і як він вважає, чи не пов'язане його захворювання якимось чином з ситуацією на робочому місці (холодне приміщення, відсутність підйомних механізмів, надто велике інформаційне навантаження тощо).

Працівника, який довго і часто перебуває на лікарняних, запрошують на очну співбесіду за кожним випадком захворювання до районного офісу охорони праці на виробництві. Районний лікар-експерт офіційно представляє скоріше інтереси Фонду страхування тимчасової непрацездатності, ніж пацієнта, і основна його функція — контроль причин тимчасової непрацездатності. Лікар-експерт не оглядає пацієнта, а запитує, чому він так часто хворіє, що говорить його сімейний лікар (лікар загальної практики). На основі такого інтерв'ю лікар-експерт фіксує свої висновки: чи немає припущень про зловживання соціальними пільгами, чи курить працівник (основна причина затяжних та частих ГРВІ, бронхітів), чи немає непрямих ознак зловживань алкоголем (часті побутові травми, часті короткі терміни непрацездатності).

У ході бесіди з працівником, лікар-експерт з охорони праці питає дозволу, чи може він взяти інформацію у сімейного лікаря пацієнта або інших спеціалістів. Якщо працівник зловживає соціальним забезпеченням, то за ним лікар-експерт і соціальні працівники встановлюють пильний контроль. Вони можуть без попередження відвідати пацієнта вдома, перевірити, чи він тверезий, що робить. Представники підприємства також відвідують працівників, які часто хворіють. Якщо на даному підприємстві багато фактів непрацездатності (наприклад, люмбаго, професійний стрес), то це є підставою для його інспектування і внесення пропозицій щодо покращення умов праці. Можуть бути використані санкції до адміністрації — підвищення розміру щорічного внеску на страхування тимчасової непрацездатності. Аналогічні заходи щодо контролю за умовами праці є і в інших країнах.

Перші 30 днів перебування на лікарняному листку повинен оплачувати роботодавець. При хворобі працівника більше 1 місяця, надалі лікарняний листок оплачує Національний фонд страхування випадків непрацездатності. В цій ситуації здоров'я працівника стає привабливою ринковою цінністю для роботодавця, що підштовхує його до максимально можливого поліпшення умов праці (оптимальна температура в приміщенні, використання підйомних механізмів для піднімання вантажів, найм додаткових працівників за великої кількості випадків професійного стресу в працівників розумової праці тощо).

У Норвегії [7] працівник може хворіти без звернення до лікаря 3 календарних дні 4 рази впродовж одного року. При цьому трудовий стаж має становити мінімум 2 місяці. Виплати по хворобі перші 2 тижні здійснює роботодавець. У Великобританії [1] також будь-який працівник може хворіти без довідки від лікаря 4 робочих дні.

В Ізраїлі [10] відпустка по хворобі надається з розрахунку півтора—два дні (в державному та суспільному секторах — два з половиною дні) за кожний відпрацьований місяць. Невикористану відпустку по хворобі можна «накопичувати» (максимальна кількість — 90 днів). У деяких випадках працівник державного чи суспільного сектору (трапляється і в приватному секторі), в якого залишилось не менше 65% невикористаних днів відпустки по хворобі, при виході на пенсію може отримати за них грошову компенсацію.

Відпустку по хворобі оплачує роботодавець таким чином: перший день хвороби не оплачується, за другий та третій дні нараховується по 37,5% від заробітної плати і, починаючи з четвертого дня, — 75% від зарплати до закінчення оплачуваних днів хвороби (18 днів). Це мінімальні умови, встановлені законодавством, але колективні та індивідуальні договори можуть надавати працівникам більш вигідні умови оплати днів непрацездатності.

У Латвії [4] та Швеції [3] держава зобов'язує роботодавців оплачувати працівникам лікарняні листи впродовж перших двох тижнів хвороби. А ось в Чехії [5] перші три дні тимчасової непрацездатності взагалі не оплачуються, наступні 15 днів оплачують за рахунок роботодавця і тільки після цього терміну, якщо працівник все ще хворіє, оплату здійснює медична страхова компанія.

В Україні згідно зі ст. 37 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» допомогу з тимчасової непрацездатності виплачують застрахованим особам залежно від страхового стажу в таких розмірах: 60 відсотків середньої заробітної плати (доходу) — застрахованим особам, які мають страховий стаж до п'яти років; 80 відсотків, якщо страховий стаж від п'яти до восьми років; 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) — застрахованим особам, які мають страховий стаж понад вісім років. Причому, оплату перших 5 днів непрацездатності здійснює роботодавець.

Тимчасова непрацездатність працівників засвідчується листком непрацездатності. Листки непрацездатності видають: лікуючі лікарі державних і комунальних закладів охорони здоров'я, лікуючі лікарі стаціонарів протезно-ортопедичних установ системи Міністерства соціальної політики України, лікуючі лікарі туберкульозних санаторіїв, фельдшери у місцевостях, де відсутній лікар, а також на плаваючих суднах. Не мають права видавати листки непрацездатності лікарі: станцій (відділень) швидкої медичної допомоги, станцій переливання крові, закладів судово-медичної експертизи тощо. Порядок заповнення листка непрацездатності визначено Інструкцією, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства праці та соціальної політики України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 3 листопада 2004 року № 532/274/136-ос/1406.

Проаналізувавши зарубіжний досвід, можна констатувати, що за кордоном роботодавці більш уважно і відповідально ставляться до умов праці їхнього персоналу, а також до загального стану здоров'я працівників. Адже підвищення рівня захворюваності на підприємстві — це перш за все їхні прямі фінансові витрати, що є досить великими. Тому для України доцільним є збільшення днів непрацездатності найманих працівників, які оплачує роботодавець, що стимулюватиме останніх поліпшувати умови праці та зверне увагу керівництва до здоров'я працівників.

Що стосується повідомлення про захворювання працівника в перші дні без лікарняного листа, то на даний час така норма вважається недоцільною, адже в умовах нестабільної економічної ситуації, що склалася в Україні, є можливість необґрунтованих звернень застрахованих осіб до лікувальних закладів, а також збільшення кількості виданих і продовжених листків непрацездатності, іноді навіть шляхом порушення чинного законодавства.

Результати перевірок, які проводять працівники Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, свідчать про велику кількість порушень. У деяких областях до 10% листків непрацездатності видають або продовжують лікарі необґрунтовано, що завдає Фонду матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню [12]. У мережі Internet з'являється дедалі більше інформації про збільшення випадків видачі лікарняних листків особам, які не перебувають у стані тимчасової непрацездатності. За ці «послуги» лікарі отримують матеріальне заохочення. Такі незаконні дії медиків завдають матеріальної шкоди як підприємствам, так і бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

За таких умов Виконавча дирекція Фонду спільно з Міністерством охорони здоров'я України запровадила щотижневий моніторинг видачі та продовження листків непрацездатності лікувально-профілактичними закладами. Цей моніторинг проводять в усіх областях України. Його дані ретельно вивчають фахівці Фонду й органів охорони здоров'я. Нині розробляється реєстр листків непрацездатності (реєстр пацієнтів), дані до якого будуть вноситися в електронному вигляді кожним закладом охорони здоров'я

всіх форм власності. У випадку виявлення незаконності видачі лікарняного листка, виконавча дирекція Фонду може вимагати повернення коштів. У разі відмови з боку лікаря або лікувального закладу в поверненні Фонду грошей, виконавчі дирекції відділень Фонду мають право звернутися з позовом до суду про відшкодування шкоди, заподіяної бюджету Фонду.

Однак на практиці позовні вимоги виконавчих дирекцій задоволенню не підлягають, оскільки особою, яка несе відповідальність за порушення порядку видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, є лікар, а не лікувально-профілактичний заклад. Тобто Фонд позбавлений можливості впливати на порушників чинного законодавства щодо видачі листків непрацездатності, що призводить до зростання необґрунтованих витрат на виплату допомоги з тимчасової непрацездатності. За таких умов Виконавча дирекція Фонду звернулася до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України з пропозицією законодавчо закріпити відповідальність лікарів за необґрунтовану видачу та продовження листків непрацездатності шляхом внесення змін у Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням».

Висновки. На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що ризик тимчасової втрати працездатності є досить поширеним. До того ж, ймовірність його настання значною мірою залежить від умов праці. Тому у страхуванні тимчасової непрацездатності доцільно збільшити кількість днів, за які лікарняні виплачують за рахунок роботодавця. Це сприятиме підвищенню уваги керівництва до здоров'я працівників та умов і безпеки праці. Також необхідно покласти відповідальність за належні умови праці як на роботодавців, так і на профспілки. Окрім того, потрібно законодавчо закріпити відповідальність (дисциплінарну, адміністративну, кримінальну) лікарів за необґрунтовану видачу та продовження листків непрацездатності.

Джерела

1. *Абсентизм — профессиональное заболевание XXI века. Здоровый образ жизни.* Статьи, публикации. Посольство медицины [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.medicus.ru/wellness/spec/?cont=article&art_id=3959
2. *Ежегодно в мире 2,2 млн. человек умирают от производственных травм и вредных условий труда. Обзор новостей.* Православный медицинский сервер Orthomed.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.orthomed.ru/news.php?id=18848>
3. *Информация для тех, кто временно работает в Швеции. Работать в Швеции Rysk version 2006* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.fpkk.ru
4. *Кто заплатит за больничный?* — Новости Латвии на Pribalt.info. Информационно новостной сайт Латвии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://pribalt.info/abc.php?month=4&news=249>
5. *Медицинская реформа — приятные новости нового года.* Новости Чехии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://czech-republic.cc/ru/new/echo/echo/1584>
6. *Никольская Т. Н.* Временная нетрудоспособность — это действительно серьезно. Фонд социального страхования з тимчасової втрати працездатності. Луганське обласне відділення фонду http://www.fse.gov.ua/fse/control/lug/uk/publish/article?art_id=156065&cat_id=72993
7. *О службе социального и пенсионного обеспечения в Норвегии. Членство в folketrygde* — Часть II Новости Russisk Portal [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.russisk.org/modules.php?name=News&file=article&sid=2095>
8. *Олійник О. О.* Статистичне дослідження ризиків у соціально-трудових відносинах / О. О. Олійник // Статистика України. — 2010. — № 2. С. 45 — 51.

9. Підсумки діяльності у сфері охорони здоров'я України за перше півріччя 2010 року. — К.: МОЗ України, 2010 — 59 с.

10. *Право работника на оплату дней болезни. Права трудящихся в Израиле / Израиль для Вас* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.il4u.org.il/Israel/AboutIsrael/Immigration/Work/WorkersRights/SicknessDays.htm>

11. *Русович В.* Больничный лист без осмотра врача? Медицинский вестник, 15 мая 2007 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.medvestnik.by/news/content/tribuna/60.html>

12. *Санченко С. П.* З вірою у власні сили. Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.fse.gov.ua/fse/control/uk/publish/article?art_id=250862&cat_id=43655

13. *Сенинский С.* Системы оплаты временной нетрудоспособности в Финляндии, США, Германии и Израиле. Радио Свобода. Программы. Экономика [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://archive.svoboda.org/programs/bm/2003/bm.011003.asp>

14. *Стан умов праці найманих працівників у 2009 році: статистичний бюлетень / Відповідальний за випуск І. В. Сеник / Державний комітет статистики України.* — К., 2010. — 25 с.

15. *Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.fse.gov.ua>

Анотация. Проаналізовано стан і проблеми регулювання ризику тимчасової втрати працездатності найманих працівників та види її оплати. На прикладі зарубіжного досвіду запропоновано ефективні механізми підвищення уваги роботодавців до здоров'я працівників та умов їхньої праці.

Аннотация. Проанализировано состояние и проблемы регулирования риска временной потери трудоспособности наемных работников и виды ее оплаты. На примере зарубежного опыта предложены эффективные механизмы повышения внимания работодателей к здоровью работников и условий их работы.

Annotation. It was analyzed real state of adjusting of risk of temporal loss of capacity of the hired workers. It was carried out statistical research of morbidity of population of Ukraine for the last 5 years. The factors, which influence on the level of morbidity, were detected. It was analyzed working conditions of the hired workers. In particular, certainly in what regions and types of economic activity most worked the hired workers in terms which dissatisfy sanitary-hygienic norms. The dependence between the working conditions and amount of days of incapacity of personnel was investigated. It was analyzed the lacks of modern system of indemnifications for work in the unfavorable terms of labour. Foreign experience of adjusting of risk of temporal loss of capacity of the hired workers was considered. In particular, quantity of days of incapacity, which are paid by an employer, was detected. On the example of foreign experience the effective mechanisms of increase of attention of employers was offered to the health of workers and terms of their labour.

Ключові слова: ризик, непрацездатність, тимчасова втрата працездатності, соціальне страхування, умови праці, профспілка.

Ключевые слова: риск, нетрудоспособность, временная потеря трудоспособности, социальное страхование, условия труда, профсоюз.

Key words: risk, disability, temporary disability, social security, working conditions, union.

Стаття надійшла до редакції журналу 19.11.2010 р.



УДК 331.45(477)

І.М.НОВАК,
*кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних
досліджень ім. М.В.Птухи НАН України*
Н.І.КОТОВА,
*кандидат економічних наук,
вчений секретар Донецького наукового центру
НАН України*

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Вступ. Концепція забезпечення працівникам умов роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці, вперше була сформульована в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), ратифікованого Україною в 1973 р. Цей документ надав тлумачення права кожної людини на сприятливі умови праці, визначені Загальною декларацією прав людини (1948 р.). Реалізація основних прав у сфері праці, що є однією з головних стратегічних цілей МОП, знайшла відображення у запровадженій 1999 р. Концепції гідної праці (Decent Work), важливою складовою якої є безпека на виробництві. Конституція України встановила ряд трудових прав громадян, що є нормами прямої дії, до яких, зокрема, належить право на належні, безпечні і здорові умови праці.

Сьогодні у країні сформовані законодавчі засади для забезпечення функціонування моделі, що поєднує державне та договірне регулювання в сфері умов та охорони праці. При цьому державне регулювання умов праці на робочому місці здійснюється шляхом встановлення мінімальних соціальних стандартів, рамкових зобов'язань, тоді як конкретні кількісні параметри мають визначатися через використання механізмів соціального діалогу — під час укладення колективних договорів та угод різних рівнів. Водночас загострення проблем збереження і розвитку трудового потенціалу в умовах економічної та демографічної кризи в Україні вимагає створення ефективних механізмів забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Аналіз досліджень і публікацій. Окремі проблеми забезпечення безпеки на виробництві та охорони праці знайшли відображення в наукових дослідженнях О.Амоші, О.Новікової, О.Мартьякової, Л.Керб, А.Кутиркіна, Я.Крушельницької, М.Миленського, І.Пономарьо-

ва, Л.Логачової, В.Крота, Є.Котова, В.Смирнова, В.Шульги. У працях цих учених досліджуються теоретико-методологічні питання управління, планування, стимулювання охорони праці, ефективність системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та заходів з охорони праці.

Невирішені раніше проблеми. Водночас питання комплексного підходу до формування концептуального, правового та науково-методичного забезпечення національної стратегії професійної безпеки й охорони праці дотепер залишається не опрацьованим, що свідчить про актуальність та своєчасність проведеного дослідження.

Метою статті є формулювання концептуальних засад та визначення основних стратегічних пріоритетів сучасної моделі забезпечення професійної безпеки та охорони праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. За статистичними даними, в Україні впродовж останніх років позитивною є динаміка абсолютних показників виробничого травматизму (як загального, так і зі смертельним наслідком), професійної захворюваності, аварійності, кількості пожеж тощо. Тенденцією стало щорічне зменшення рівня загального травматизму в Україні на 5–10%, кількість нещасних випадків зменшилась у 3,5 разу а зі смертельними наслідками – у 2 рази. Разом з тим проблема безпеки та охорони праці в Україні залишається актуальною, оскільки рівень небезпеки на підприємствах України значно вищий, ніж у більшості розвинутих країн світу. При визначенні рівня ризиків для життя та здоров'я працівників, обумовлених трудовою діяльністю, МОП використовує оцінки „недопустимий”, „задовільний”, „допустимий” і „незначний”. Рівень ризиків для життя та здоров'я працівників, обумовлених трудовою діяльністю, в Україні сьогодні поліпшений з недопустимого до задовільного, тоді як у країнах Європи він відповідає рівню допустимого.

Слід зазначити, що наведені дані не враховують економічну динаміку, рівень життя населення та інші чинники. Внаслідок цього виникає парадоксальна ситуація, коли рівень виробничого травматизму знижується, але при цьому ризик зазнати травми на виробництві залишається неприйнятним, зменшується кількість випадків травмування з одночасним зростанням важкості травмування.

Низький рівень життя та загроза залишитися без роботи змушують людей працювати в умовах підвищеного ризику – в Україні рівень виробничого травматизму, особливо з важкими наслідками та смертельного, значно перевищує відповідний середній показник у європейських країнах. Потенційну загрозу для працюючих створюють зношені на 50–70 і більше відсотків основні виробничі фонди. Щодня травмується понад 60 працівників, з них троє – зі смертельним наслідком, три з чотирьох виробничих травм відбуваються з втратою працездатності, а кожна друга спричиняє втрату працездатності більш ніж на 50%. Якщо, за даними МОП, у країнах з ринковою економікою один смертельний нещасний випадок припадає на 23,5 тис. працівників, то в Україні – на 11 тис. працівників [1].

Стабільно високим, з тенденцією до зростання, є в Україні коефіцієнт непрацездатності в результаті виробничих травм (кількість людино-днів непрацездатності в розрахунку на одного потерпілого – в середньому 35 за останні 10 років), що є наслідком багаторічної практики приховування від розслідування випадків виробничого травматизму або переведення їх в категорію не пов'язаних з виробництвом [2]. Так, якщо, згідно з даними Держкомстату України, у 2005 р. на виробництві було травмовано 28,3 тис. осіб, то за інформацією Міністерства охорони здоров'я України з приводу травмування на виробництві до лікувальних закладів звернулося в 1,6 разу більше громадян, ніж враховано державною статистикою.

Зі сфери контролю стану професійної безпеки та охорони праці виключено малий бізнес, в якому зайнята п'ята частина всіх працюючих. Водночас стан охорони праці на малих підприємствах є вкрай несприятливим, а виробничий травматизм удвічі вищим, ніж на великих і середніх підприємствах. За даними Європейського статистичного агентства (Eurostat), виробничий травматизм на малих підприємствах практично в 2 рази вище, ніж у великих компаніях. Саме тому сьогодні малий бізнес є найбільш ризикованим і небезпечним для працівників.

Дефіцит безпеки на робочому місці, небезпечні та шкідливі умови праці є одним з головних чинників високого рівня передчасної смертності населення України, особливо чоловіків у працездатному віці. Надзвичайно гострою соціальною проблемою є також травматизм у невиробничій сфері, рівень якого у 70 разів вищий за рівень виробничого травматизму. Щорічні втрати економіки внаслідок травмування і загибелі громадян у сфері, не пов'язаній з виробництвом, перевищують 10 млрд. грн., що становить 2,5% валового внутрішнього продукту України [3].

Зменшення чисельності зайнятих в несприятливих умовах праці відбувається не за рахунок поліпшення умов праці, а завдяки скороченню промислово-виробничого персоналу. Навіть з урахуванням цього, в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, станом на 31 грудня 2009 р. працювало 27,8% облікової чисельності штатних працівників, у промисловості – 35,0%, зокрема, у добувній – 70,3%, нафтопереробній – 61,8%, металургії та обробленні металу – 51,7%, хімічному виробництві – 41,1% [4, с. 299].

В Україні кожен четвертий зайнятий у несприятливих санітарно-гігієнічних умовах праці працівник – жінка. Небезпечні та несприятливі умови праці негативно впливають на стан материнського та дитячого здоров'я, рівень дитячої смертності. Погіршення стану здоров'я працюючих жінок негативно позначається на стані здоров'я майбутніх поколінь, що в умовах поглиблення демографічної кризи стає загрозою національній безпеці України.

Високою є професійна захворюваність – щорічно реєструється 4,5–5,5 випадків у розрахунку на 10 тисяч працюючих. За нинішніх темпів погіршення здоров'я працівників, уже в 2015–2020 рр. потреба в них провідних галузей промисловості може бути задоволена лише на 40–45%, що загрожує кадровим колапсом підприємствам металургійної, хімічної, вугільної, гірничо-збагачувальної промисловості, енергетики, транспорту. Відтак, за збереження існуючого стану, перекреслюються визначені владою перспективи зростання економіки України. Водночас практично ліквідовано систему медичного обслуговування працівників на підприємствах, що давала змогу підтримувати їхнє здоров'я, виявляти професійні захворювання на ранніх стадіях [3].

Згідно із Законом України «Про охорону праці», роботодавець зобов'язаний проводити атестацію робочих місць за умовами праці (далі – атестація) на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як сьогодні, так і в майбутньому. Втім, за інформацією Федерації профспілок України (ФПУ), практика проведення атестації робочих місць та використання її результатів свідчить про наявність численних порушень прав працівників [5]. Зокрема, внаслідок несвоєчасного проведення (або не проведення) роботодавцем атестації робочих місць, порушується право працівників на пільгове пенсійне забезпечення за списками №1 та №2.

Погіршується інформаційне забезпечення в сфері професійної безпеки та охорони праці. Існуючий перелік показників державної статистичної звітності не дає можливості здійснювати якісну оцінку стану договірного регулювання колективних трудових відносин і його впливу на базові показники, що характеризують умови праці. Однак 2008 р. його було ще звужено наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження форм державних статистичних спостережень з праці» від 17.07.2007 № 223. Починаючи зі звітності за 2007 р., запроваджено подання форми № 1-ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці» один раз на два роки замість практики щорічної звітності суб'єктів господарської діяльності, що існувала до цього часу.

Потреба в створенні на виробництві умов, сприятливих для життя та здоров'я, залишається значною через відсутність механізму зацікавленості, системи стимулів витрачати кошти на їх забезпечення та суворої відповідальності роботодавця щодо цього. Профілактичні заходи й довгострокове планування не належать до першочергових пріоритетів, унаслідок чого роботодавці економлять на професійній безпеці та охороні праці і практично не заінтересовані у попередженні можливих аварій, нещасних випадків. Всі затрати на ліквідацію їх наслідків лягають на суспільство, а компенсація потерпілим здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [3].

Слід зазначити, що в умовах конкурентної економіки відсутність у працівників прав і гарантій у сфері професійної безпеки та охорони праці може входити у протиріччя з інтересами роботодавця, оскільки це формує його негативний імідж і перешкоджає набору і закріпленню працівників в окремих секторах (наприклад, у будівництві). Підприємствам важко підвищувати продуктивність праці за наявності погано навченої та швидко змінюваної робочої сили. У випадку, коли роботодавець не приділяє уваги підготовки до роботи в умовах підвищеного ризику, ненавчені працівники мають більший ризик нещасного випадку на робочому місці. Крім того, відсутність захисту може мати негативний вплив на здоров'я та безпеку третіх осіб і суспільства в цілому (наприклад, перевтома водіїв внаслідок понаднормової праці).

Комплексний аналіз стану професійної безпеки та охорони праці свідчить про наявність і зростання виробничих ризиків, що негативно впливають на стан здоров'я та тривалість життя працюючих. Через масштабну захворюваність, тимчасову непрацездатність, інвалідизацію постраждалих, економіка безповоротно втрачає кваліфікований трудовий потенціал, мільярди коштів держбюджету та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Найбільш важливими проблемами в сфері професійної безпеки та охорони праці сьогодні є дотримання законодавства з охорони праці, залишаються актуальними питання безпеки праці, атестації робочих місць за умовами праці. Головними причинами такого стану, що мають комплексний характер, є:

- відставання нормативно-правової бази не тільки з питань професійної безпеки та охорони праці, а й загалом трудового, адміністративного і кримінального законодавства від динамічного розвитку суспільних економічних відносин;
- руйнація системи державного управління охороною праці;
- вкрай недостатні обсяги фінансування заходів з підвищення професійної безпеки й охорони праці на робочих місцях роботодавцями як приватного, так і державного секторів;
- ліквідація промислової медицини;

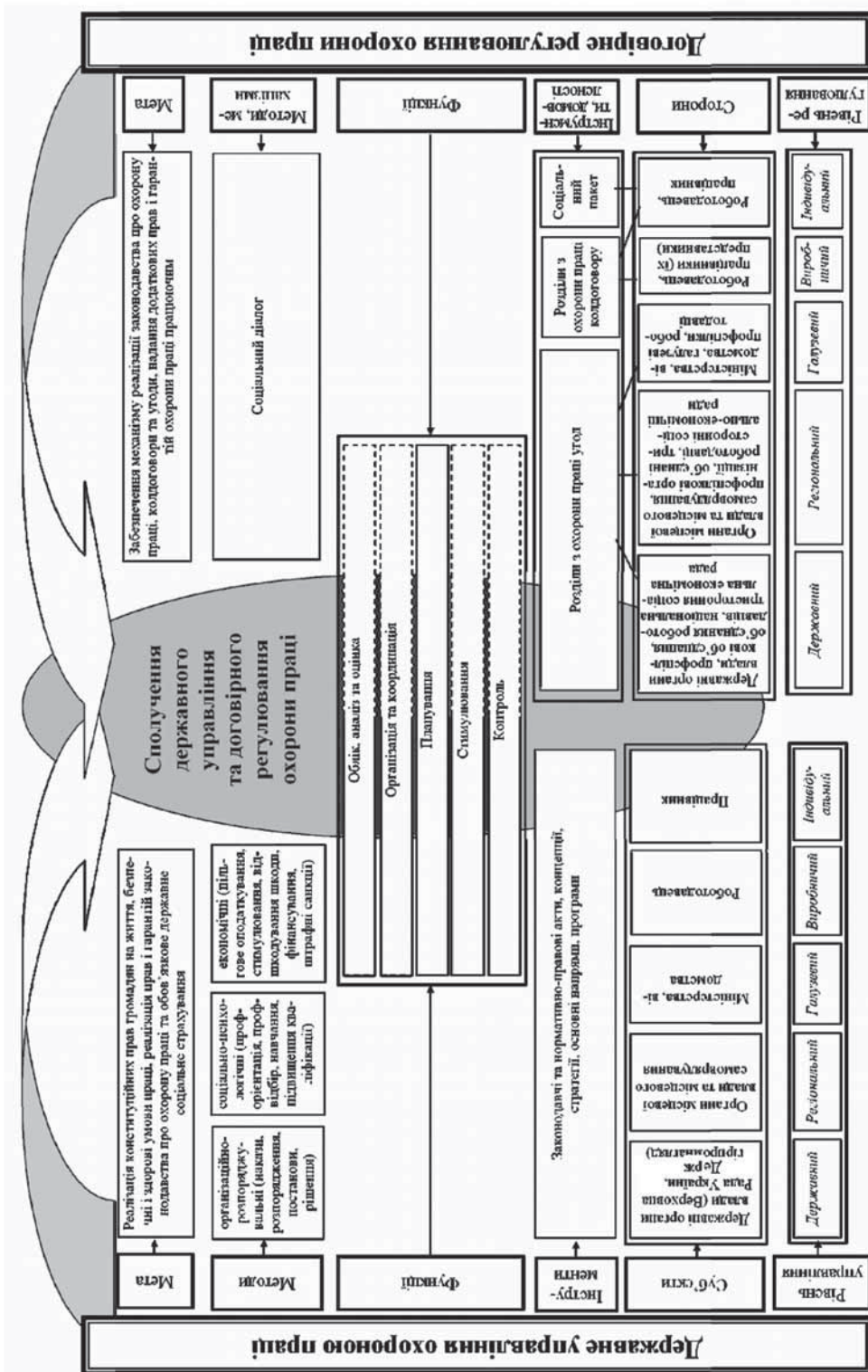


Рис. 1. Модель сполучення державного управління та договірності регулювання охорони праці

- використання роботодавцями нетипових форм зайнятості, щодо яких чинне законодавство не передбачає ефективних механізмів захисту прав працівників, в тому числі на безпечні і здорові умови праці, порушення яких має місце в практиці ведення сучасного бізнесу [2].

Нині в багатьох країнах світу відбувається переорієнтація концептуальних підходів у сфері професійної безпеки та охорони праці до визначення й застосування терміна “професійне здоров’я”, який більш точно відображає мету того, що має бути збережено під час трудового процесу, та передбачає розширення обов’язків роботодавця і працівника. Передусім, це пов’язано з необхідністю оцінки стану здоров’я працівника до початку трудової діяльності на конкретному робочому місці, його підтримки у процесі трудової діяльності та подальшого дослідження у динаміці після припинення трудової діяльності.

У 1994 р. Всесвітня організація охорони здоров’я (ВООЗ) розробила Загальну глобальну стратегію у сфері професійного здоров’я, що стала основою Рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) у вигляді Керівництва з систем управління професійною безпекою та здоров’ям і була схвалена в 2003 р. на 91-й сесії МОП. Згідно з цим документом, забезпечення професійної безпеки та збереження здоров’я працюючих має відбуватися на основі системного й превентивного підходу, який враховує фізичне, душевне і соціальне благополуччя працюючого, загальний стан його здоров’я та особистого розвитку.

В Україні першу спробу застосувати новий концептуальний підхід у сфері охорони праці здійснив Держгірпромнагляд України, який розробив проект Концепції забезпечення безпечних умов праці і здоров’я працюючих в Україні. В цьому документі було визначено напрями попередження потенційних небезпек біологічного, генетичного, соціального та поведінкового характеру. Актуальність такого підходу обумовлена зростанням потреби у масштабному системному інформаційно-консультаційному забезпеченні у зв’язку із появою та запровадженням нової техніки і технологій, розвитком підприємницької діяльності та самозайнятості. В свою чергу, розуміння причинно-наслідкових зв’язків між чинниками ризику та їх наслідками, механізму дії факторів та умов виробничого середовища дає можливість своєчасно передбачити ризики та вжити заходів з їх усунення. Концептуальні основи розвитку сучасної моделі забезпечення професійної безпеки та охорони праці в Україні мають бути спрямовані на удосконалення державного управління і договірного регулювання відносин у сфері професійної безпеки та охорони праці і забезпечення їх раціонального сполучення (рис. 1).

Висновки. Розвиток нового концептуального підходу потребує вдосконалення системи управління охороною праці, інтеграції до неї таких складових, як фізіологічна, психічна та соціальна безпека працівника, виходячи з парадигми забезпечення професійної безпеки в цілому, а не лише безпечних умов праці. У зв’язку з цим, головною його метою є визначення основ управління, формування та реалізації механізму забезпечення професійної безпеки і збереження здоров’я працюючих в Україні. Відтак, необхідно виділити чотири основних напрями, спрямовані на досягнення даної мети:

- попередження професійних ризиків і пріоритет безпечній техніці та технології;
- заохочення і стимулювання фізичного, психологічного, соціального здоров’я та розвитку працівника;
- пропаганда здорової та безпечної праці, навчання безпечним прийомам праці;
- моніторинг стану та ризиків забезпечення професійної безпеки і здоров’я.

За умов ринкової трансформації економіки України для підвищення ефективності функціонування системи попередження та усунення соціальних ризиків у сфері охорони праці необхідною є розробка та запровадження науково-методичного забезпечення й відповідних моделей на різних рівнях управління (країна, регіон, галузь, підприємство). При цьому під соціальними ризиками в сфері охорони праці слід розуміти можливі небезпеки, реалізація яких має негативні наслідки для життя, здоров'я, працездатності, матеріального добробуту, психологічного стану працюючої людини, її сім'ї та нащадків. Ймовірність реалізації соціальних ризиків зменшується з покращенням показників стану умов та охорони праці. Управління соціальними ризиками в сфері охорони праці повинно виходити з необхідності забезпечення прийнятного ризику (мінімальних соціальних гарантій у сфері охорони праці – прав, гарантій, норм тощо, встановлених законодавством з охорони праці), існування якого не створює загрози руйнування трудового потенціалу.

Отже, створення сучасної моделі забезпечення професійної безпеки та охорони праці в Україні потребує:

- удосконалення концептуального забезпечення і чинного законодавства з питань професійної безпеки та охорони праці й механізму його реалізації;
- створення умов щодо імплементації міжнародних трудових норм і стандартів з професійної безпеки та охорони праці до національного законодавства;
- формування у суспільстві настанов щодо запровадження соціальної відповідальності роботодавця в сфері професійної безпеки та охорони праці;
- орієнтації на соціальний діалог і залучення громадських організацій до управління охороною праці на всіх рівнях.

З огляду на це, перспективи подальших наукових розвідок охоплюватимуть дослідження основ управління, формування та реалізації механізму забезпечення професійної безпеки і збереження здоров'я працівників.

Джерела

1. *Сторчак С.* Головне наше завдання – довести рівень промислової безпеки на підприємствах України до рівня розвинених країн світу. «Урядовий портал» 28 квітня 2007. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.geonews.com.ua/index.cgi?a=20596>
2. *Готуємося до парламентських слухань.* – 14 жовтня 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3485%3A2010-10-15-12-32-39&catid=82%3A2009-08-02-17-30-42&Itemid=40&lang=uk
3. *ФПУ* ініціює створення Національної Стратегії безпеки праці. – 19 жовтня 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3502%3A2010-10-19-14-12-36&catid=1%3A2009-06-19-18-32-02&Itemid=2&lang=uk
4. *Праця України* – 2009. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – С. 299.
5. *Марушенко Т.* Пільгове пенсійне забезпечення працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці: реалії сьогодення. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/news/ukraine-world/20090805-002/>

Анотація. Проаналізовано сучасні проблеми формування моделі забезпечення професійної безпеки та охорони праці в Україні. Визначено найважливіші тенденції й першочергові завдання щодо удосконалення механізмів управління охороною праці для забезпечення професійної безпеки і належних умов праці.

Аннотация. Проанализированы современные проблемы формирования модели обеспечения профессиональной безопасности и охраны труда в Украине. Определены наиболее важные тенденции и первоочередные задачи по совершенствованию механизмов управления охраной труда для обеспечения профессиональной безопасности и надлежащих условий труда.

Summary. Increase of problems of preservation and development of labor potential in the conditions of economic and demographic crisis in Ukraine demands creation of effective mechanisms of maintenance of safe and harmless working conditions. In the country legislative bases for maintenance of functioning of model which unites the state and contractual regulation in sphere of conditions and labor safeties are generated. At the same time, questions of the complex approach to formation of conceptual, legal and scientifically-methodical maintenance of national strategy of professional safety remain not developed. Therefore the purpose of the given work is the formulation of conceptual bases and definition of the basic strategic priorities of modern model of maintenance of professional safety and a labor safety in Ukraine.

The article is devoted to the analysis of modern problems of formation of model of maintenance of professional safety and labor safety in Ukraine. The most important tendencies and priorities on perfection of mechanisms of management by a labor safety for maintenance of professional safety and appropriate working conditions are defined.

Ключові слова: *охорона праці, умови праці, професійна безпека, професійне здоров'я, державне регулювання, договірне регулювання, управління соціальними ризиками.*

Ключевые слова: *охрана труда, условия труда, профессиональная безопасность, профессиональное здоровье, государственное регулирование, договорное регулирование, управление социальными рисками.*

Key words: *labor safety, working conditions, professional safety, professional health, state regulation, contractual regulation, management of social risks.*

Стаття надійшла до редакції журналу 14.12.2010 р.



УДК 331.101.26:349.2

А.Л. КРАСИЛЬЩИКОВ,
*начальник Управління експертизи соціально-трудових
відносин Секретаріату Кабінету Міністрів України*

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЗА УМОВ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Постановка проблеми, актуальність. З огляду на специфічні прояви ринкової економіки, проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав працівників, а також їх законних інтересів надзвичайно загострилися. У сьогоденний період питання реалізації прав людини має всесвітнє значення. В умовах розбудови сучасної світової спільноти принципи законності, гуманності та демократичності набувають дедалі ширшого застосування та виступають запорукою трансформаційних і модернізаційних процесів. Новітні принципи та норми мають величезний вплив на всі сфери діяльності суспільства, тому сфера праці — як основний напрям життєдіяльності цивілізованої людини — також не є винятком. Суттєві зміни у сфері зайнятості були зумовлені такими чинниками, як запровадження та розповсюдження елементів науково-технологічного прогресу, зростання ролі креативних та інноваційних здатностей (компетенцій) працівників, модернізація організаційних та мотиваційних структур у площині соціально-трудових відносин, бурхлива та нестала динаміка світової економіки, а також поширення впливу факторів мобільності та багатофункціональності персоналу як новітньої ознаки високої кваліфікації робочої одиниці тощо [1].

Як система соціально-економічних відносин зайнятість виникає в процесі діяльності людей при забезпеченні працездатного населення робочими місцями та здійсненні розширеного відтворення робочої сили. Зміни у сфері соціально-трудових відносин стали поштовхом до розвитку нетрадиційних форм зайнятості населення, по-перше, тому, що попередня практика закріплення робочого місця за працівником у багатьох випадках втратила свою актуальність, а, по-друге, новітні режими праці відкрили безліч можливостей щодо планування гнучкого робочого дня, роботи за сумісництвом, використання запозиченої робочої сили, залучення сторонніх фахівців та ін. Але, поряд із цим, організаційна гнучкість новітніх форм зайнятості спричиняє посилення експлуатації працівників, нехтування їх законними інтересами та правами тощо. Основні (традиційні) форми зайнятості чітко регулює трудове законодавство країн, а спеціальні (нетрадиційні) форми можуть регламентуватися особливими правовими нормами та договірними актами, але, безумовно, моніторинг та контроль відповідного сектору зайнятості є більш складним та

проблемним. Головним відхиленням у нормативно-законодавчій площині є їх невідповідність чинному трудовому законодавству або локальним (внутрішнім) регламентуючим актам. Тому питання необхідності удосконалення системи захисту працівників нетрадиційних форм зайнятості на сьогодні набуває все більшого значення.

Зв'язок проблеми з науковими та практичними завданнями. Розповсюдження системи нетрадиційної зайнятості в Україні (зокрема запозиченої праці) призводить до ще більшого увиразнення недоліків, які притаманні системі соціально-трудових відносин, особливо у нормативній та організаційній площинах. Перш за все це стосується соціального захисту найманих працівників та недопущення посилення їх експлуатації. Відсутність чіткого законодавчо-нормативного та колективно-договірного регулювання системи нетрадиційної зайнятості уже кілька років активізує діяльність соціальних партнерів у контексті вирішення цієї проблеми. Численними є спроби наукового та методичного опрацювання, розробляються заходи та механізми щодо забезпечення збалансованого функціонування системи нетрадиційної зайнятості, були висунуті на розгляд, але скасовані, деякі законопроекти відповідно за цією тематикою тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідність вивчення означеної проблеми підтверджена багатьма науковими працями та публікаціями. Зокрема, значний внесок у вивчення нетрадиційної зайнятості як об'єктивної відповіді на сучасні світові тенденції у сфері соціально-трудових відносин зробили такі вітчизняні й зарубіжні науковці: А. Колот, А. Каленберг, М. Луданик, І. Моторна, А. Піскунов, А. Решетнікова та ін. Але слід також зазначити, що на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин в Україні не можна сказати про остаточно сформовані методичні підходи до вивчення цієї проблеми. Тому необхідність подальшого наукового опрацювання проблематики не викликає жодних сумнівів.

Метою статті є висвітлення проблеми розповсюдження системи нетрадиційної зайнятості в Україні, а також дослідження світової практики її використання. Окрім того, увага приділяється виокремленню більш поширених її різновидів, а саме запозиченій праці, яка на сьогодні викликає найбільший інтерес у громадськості та соціальних партнерів. До завдань статті можна віднести:

- визначення чинників що є підґрунтям розвитку системи нетрадиційної зайнятості;
- висвітлення процесів безпосереднього використання системи запозиченої праці на підприємствах України та визначення як позитивних, так і негативних аспектів застосування відповідної системи;
- дослідження світової практики та особливостей регулювання нетрадиційної зайнятості в країнах Заходу (на прикладі США);
- розробка методичних рекомендацій та пропозицій щодо регулювання соціально-трудових відносин під час використання нетрадиційних форм зайнятості шляхом нормативно-правового та колективно-договірного забезпечення захисту трудових прав працівників, залучених до відповідних форм зайнятості, тощо.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні серйозною проблемою ринку праці в Україні є скорочення попиту на працю та нестала динаміка функціонування системи трудових взаємовідносин. Основні проблеми трудової сфери зумовлені такими критичними явищами, як:

- нестабільність політичних та економічних процесів у країні;
- широкий спектр впливу “тіньової” економіки та поширення неформальних відносин у соціально-трудої сфері;

- недостатній рівень відповідного нормативно-правового забезпечення як на державному, так і на територіальному рівнях;
- неадекватні (з огляду на сучасні реалії) показники рівня співпраці між соціальними партнерами, відсутність єдиного вектора співпраці між профспілковими організаціями тощо.

Об'єктивними наслідками зазначених явищ виступають процеси динамічного збільшення обсягів трудової міграції (перш за все, її нелегального сегмента) й помітної деморалізації та деградації робочої сили. Крім того, до вкрай гострих проблем можна віднести істотне погіршення динаміки продуктивної зайнятості у вигляді збільшення частки прихованого безробіття в офіційному секторі економіки, поширення зайнятості в неформальному та нематеріальному секторах, становлення стійкої системи неефективного використання робочої сили, зростання сегмента нетрадиційних форм зайнятості й щорічне збільшення частки працездатного населення, яке задіяне на відповідних видах робіт, тощо.

Слід також зазначити, що теперішній стан системи соціально-трудових відносин в Україні (який є відображенням сучасних економічних, суспільно-політичних та демографічних проблем) є сприятливим підґрунтям для розвитку нетрадиційних форм зайнятості, до яких можна віднести частково регламентовану та запозичену працю. Працівники, зайняті за схемою частково регламентованої праці, перебувають у певних відносинах із соціально-трудовою сферою, задіяні в офіційних (традиційних) секторах зайнятості, але — як суб'єкти трудових відносин — знаходяться поза системою (самостійні працівники, працівники “за викликом”, телевізійна/дистанційна праця (телеробота), неофіційно залучені фахівці, тимчасові працівники, зайняті працею з неповним графіком роботи та ін.). Найбільший інтерес на сьогодні викликає так звана запозичена праця, про що свідчить інтенсивність обговорення цього питання в ЗМІ та чисельні міжрегіональні й міжнародні форуми та наради, присвячені означеному аспекту. Найпоширенішими видами запозиченої праці є лізинг персоналу, аутсорсинг та аутстафінг. *Лізинг* персоналу опирається на тимчасове залучення відповідних фахівців “зі сторони” для виконання функцій, необхідних саме в цей момент [2]. *Аутсорсинг* реалізується, коли певне підприємство тимчасово (назавжди) передає одну або кілька своїх профільних (непрофільних) функцій іншій фірмі [1]. Більш складною та суперечливою схемою нині виступає *аутстафінг* персоналу, базова форма якого полягає в переведенні певного штату працівників фірми до так званого кадрового агентства, після чого працівників можуть передавати будь-якому підприємству-замовнику на відповідних умовах та на визначений термін [1].

Якщо розглядати світові приклади розвитку нетрадиційних форм зайнятості, а також практику їх нормативно-правового регулювання, цікавим видається досвід США. Протягом останніх десятиріч у США сформувалася достатньо мобільна та добре підготовлена робоча сила. Моніторинг динаміки ринку праці свідчить, що трансформаційні процеси в трудовій сфері цієї країни мають багаторівневу структуру. У період до 2009 р. найвагоміші зрушення в їх структурі відбулися за професійно-кваліфікаційними, товарно-виробничими та інформаційно-технологічними напрямками [3]. Американські експерти визначили, що традиційні правові норми за сучасних умов уже не в змозі забезпечувати врахування інтересів усіх суб'єктів системи соціально-трудових відносин (особливо її нетрадиційного сектору), тобто постала необхідність перегляду сталих форм та механізмів регулювання трудової сфери. Значним кроком уперед було удосконалення відповідних законодавчих актів, що регламентують зайнятість за нетрадиційними схемами, які приймали та застосовували в країнах Заходу ще у 80-х р. XX ст. Широко розповсюдженою практикою в ті ж роки було укладання строкових трудових договорів, які відзначалися

специфічними особливостями та додатковими пунктами щодо регламентування умов зайнятості працюючого. Слід зазначити, що подібна практика існує й сьогодні (однак змістовне наповнення та процедури укладання документів такого типу удосконалюються з кожним роком, ураховуючи зміни у відповідних законодавчих актах кожної країни). Як у США, так і в більшості країн Західної Європи поширені також спеціальні договори про неповний робочий час тощо. Крім того, популярним видом специфічних документів є так звані контракти про найм працівників (трудові контракти). Основною їх особливістю є те, що в них прописується, що під час найму працівник не втрачає прав власності на свій ресурс праці та свої здатності (компетенції), а лише передає роботодавцеві права на користування здатностями (компетенціями), носієм (утримувачем) яких він виступає. А з другого боку, роботодавець пропонує працівнику виплату певної винагороди (заробітної плати), гідні умови праці, соціальний пакет та інше [1].

Широке розповсюдження використання запозиченої праці на сьогодні підтверджується великою кількістю випадків застосування відповідної практики на підприємствах України. Так, у 2010 р. на багатьох підприємствах країни було ліквідовано (повністю або частково) відомчі служби з охорони, забезпечення та обслуговування тих чи інших господарських об'єктів, а їхні функції перекладено на позавідомчі (сторонні) структури тощо [4]. Більш яскравим прикладом функціонування системи запозиченої праці є застосування схем аутстафінгу, які набули широкого розповсюдження на підприємствах важкої промисловості та металургії. Тобто працівники залишаються на своїх колишніх робочих місцях (або навпаки), а в трудових відносинах перебувають уже з іншою установою (або кадровою агенцією). Щодо прикладів аутсорсингу, поширеною є схема, коли, після створення “специфічних” умов та тиску з боку адміністрації, штатні працівники (окремих категорій) звільнюються за власним бажанням, реєструються як фізичні особи-підприємці й співпрацюють з підприємством на нових умовах і на засадах зовсім інших договорів [4].

Відсутність чіткого нормативно-правового регулювання відповідних процесів зумовлює нехтування правами та інтересами найманих працівників тощо. З огляду на сучасні українські реалії, ключовими негативними наслідками використання різноманітних схем нетрадиційної зайнятості (запозичена, дистанційна, нерегламентована праця та ін.) виступають такі, як:

- повне або часткове скасування здобутих профспілками прав працівників на гідні умови праці та соціальне забезпечення шляхом виведення зайнятих за межу традиційних форм взаємодії в трудових відносинах;
- послаблення та ускладнення системи регулювання колективного захисту, а також розривання сталих трудових взаємозв'язків;
- зниження рівня достатку працівників, збільшення обсягів використання “тіньових” розрахункових схем оплати праці (заробітна плата в “конвертах”, “аморфні” (нефіксовані) виплати та ін.);
- дискримінація статусу запозичених та позаштатних працівників, відсутність у багатьох випадках можливостей підвищення їх кваліфікації чи перенавчання;
- зростання рівня соціальної напруженості як об'єктивна реакція на втрату стійких форм взаємодії як між окремими працівниками, так і між трудовими колективами;
- відлучення (у деяких випадках) працівників від трудового колективу, неможливість їх ототожнювання з підприємством та, як наслідок, зниження

мотивації до відповідального виконання роботи (вироблення продукції, надання послуг тощо);

- втрата “непостійними працівниками” певної кількості соціальних благ та складових соціального пакета, які мають працівники того чи іншого підприємства;
- розвиток механізмів посилення експлуатації кадрів шляхом “відривання” працівників від колективів та використання нетрадиційних форм взаємодії між ними тощо.

Основними аргументами щодо переваг запозиченої праці в Україні сьогодні (як однієї з найпоширеніших форм нетрадиційної зайнятості) експерти називають зменшення виробничих витрат на кадрові, господарські, структурні та адміністративні цілі. Водночас спектр недоліків (які більшою мірою стосуються працівників), крім іншого, доповнюється тим суттєвим аспектом, що застосування запозиченої праці шляхом залучення кадрових агенцій майже легітимізує (унормовує) втрату гарантій соціального захисту працівників. Річ у тому, що кадрові агенції, безумовно, не є тими підприємствами, де безпосередньо працюватимуть найняті працівники. Тобто фактори ризику, шкідливі умови праці та інші характерні показники того чи іншого виробництва не будуть урахуватися, і, як наслідок, у майбутньому це виявить свій негативний вплив на отримання пільг, пенсії тощо. Крім того, ці працівники через своє “особливе” становище практично позбавлені прав на об’єднання та колективні дії. Щодо законодавчого регулювання означеного питання, то Міністерство соціальної політики під час розроблення законопроекту “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сприяння застосуванню на ринку праці гнучких форм зайнятості населення та залучення до реалізації державної політики зайнятості населення посередників з працевлаштування” здійснило спроби “узаконожити” агентства зайнятості. Однак, посилаючись на відсутність відповідної бази щодо ефективного регулювання цих процесів, а також незадовільний рівень захисту інтересів найманих працівників, більшість профспілкових організацій висловили категоричну незгоду із цим законопроектом.

Аналіз світової та вітчизняної практики функціонування схем нетрадиційної зайнятості дає підставу стверджувати, що в умовах їх використання кризові процеси всередині системи правового регулювання трудових відносин, а також недоліки ринку праці увиразнюються ще більше. Тому актуальність удосконалення механізмів регулювання відповідного сектору зайнятості та створення відповідної нормативної бази підтверджується низкою об’єктивних чинників, які, у свою чергу, зумовлені реаліями сучасної системи соціально-трудових відносин.

Забезпечення удосконалення системи регулювання нетрадиційного сектору зайнятості включає кілька рівнів, двома базовими з яких є національний та виробничий рівні.

На **національному** рівні передбачається:

у нормативно-правовому вимірі:

- прийняття Закону України “Про захист трудових прав працівників, які виводяться за межі підприємств або наймаються з метою використання їх послуг третьою стороною” (назва законопроекту не остаточна, потребує редагування та удосконалення);
- включення до чинних нормативно-правових актів (зокрема до проекту нового Трудового Кодексу України) більш жорстких гарантій умов зайнятості й оплати праці, які регулюватимуть особливості соціально-трудових відносин у системі нетрадиційного працевлаштування, а також фіксованих норм робочого часу та захисту прав на свободу асоціацій тощо;

- ратифікація відповідних Конвенцій МОП щодо захисту трудових прав працівників, які задіяні за нетрадиційними формами зайнятості;

в організаційному вимірі:

- створення спеціалізованих фондів додаткового страхування виплат та економічно-розрахункового забезпечення існування посередницьких агенцій з метою захисту найманих працівників від втрати матеріального відшкодування (заробітної плати, премій, додаткового соціального забезпечення та ін.) у разі виникнення форс-мажорних обставин (наприклад, банкрутство агентства);
- унормування статусу і прав працівників, задіяних за нетрадиційними формами зайнятості, а також уніфікація норм та положень забезпечення діяльності відповідних працівників нарівні із зайнятими за традиційними формами;
- активізація досліджень щодо наукового обґрунтування функціональних та інституціональних засад існування нетрадиційних форм зайнятості в контексті унормування трудових відносин між заінтересованими суб'єктами в певній площині структури ринку праці;
- формування широкої інформаційної бази, а також науково-методичне забезпечення досліджень означеної проблеми з використанням державного статистичного моніторингу нетрадиційної зайнятості в Україні (основним джерелом якого є обстеження та інспектування установ (підприємств, організацій, компаній) тощо).

На виробничому рівні пропонується:

- оптимізувати та уніфікувати колективно-договірне регулювання відносин усіх суб'єктів системи праці за єдиними стандартами (які поширювалися б на всіх працівників, незалежно від форм їхньої зайнятості);
- більш жорстко фіксувати за роботодавцями відповідальність за умови та безпеку праці з урахуванням специфіки нетрадиційних форм зайнятості;
- розробити й запровадити універсальні схеми колективно-договірного забезпечення функціонування системи нетрадиційної зайнятості, завдяки активізації соціального партнерства, а також під наглядом спеціалізованих професійних об'єднань та асоціацій відповідних груп працівників.

Крім того, треба виокремити ще й такий рівень, як інтерконтинентальний (міждержавний), де можливе утворення світової профспілкової організації, у рамках діяльності якої основна увага приділятиметься:

- удосконаленню світового досвіду нормативного та організаційного регулювання нетрадиційної зайнятості;
- розробленню та запровадженню ефективної системи моніторингу зазначеного сектору зайнятості з використанням спеціалізованих інформаційно-аналітичних центрів;
- створенню універсальних нормативно-правових форм забезпечення захисту трудових прав працюючих, які задіяні за схемами запозиченої, дистанційної та інших видів нетрадиційної зайнятості, перш за все, в межах монопольних та корпоративних інтересів транснаціональних корпорацій.

Висновки. І насамкінець акцентуємо увагу на такому. Специфіка нетрадиційних форм зайнятості полягає в тому, що процеси їх використання натрапляють як на великий супротив, так і мають значну підтримку різних суспільних верств. Тобто узагальнюючого

висновку, який міг би однозначно оцінити наслідки відповідних процесів, на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин так і не визначено. Підсумовуючи перелічене вище, слід зазначити, що нетрадиційні форми зайнятості й нетипові моделі організації робочого часу — це явища складні та багаторівневі. Досліджувані соціально-економічні процеси потребують подальшого наукового опрацювання, унормування та виваженого контролю з боку соціальних партнерів. Поряд з цим, заходи, які використовують для регулювання відповідного сектору зайнятості, потребують подальшого удосконалення та уніфікації не тільки на виробничому та державному, а й на інтерконтинентальному рівнях.

Джерела

1. *Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку* : монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 73–74.
2. *Пискунов А.* Лизинг рабочей силы в России // *Лизинг*. — 2007. — №2. — С. 41.
3. *Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в.* // *Проблемы теории и практики управления*. — №3(1). [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://vasilieva.narod.ru/ptpu/17_3_01.htm
4. *Гіркi* наслідки запозиченої праці // *Профспілкові вісті*. — 2010. — №41(555). — С. 8–9.
5. *Колот А.М.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері. Зайнятість та безробіття // *Україна: аспекти праці*. — 2009. — №8. — С. 3–14.

Анотація. Стаття присвячена проблемі поширення застосування роботодавцями нетрадиційних форм зайнятості, а також необхідності розробки норм та механізмів регулювання цього процесу. Даються обґрунтування головних негативних наслідків застосування нетрадиційних форм зайнятості та пропозиції щодо їх подолання.

Аннотация. Статья посвящена проблеме распространения использования работодателями нетрадиционных форм занятости, а также необходимости разработки норм и механизмов регулирования данных процессов. Даются обоснования главных негативных последствий использования нетрадиционных форм занятости и предложения по их преодолению.

Summary. The given article is devoted to a problem of propagation of use by employers of unconventional forms of employment, as well as an indispensability of development of norms and mechanisms of regulation of the given processes. In article backgrounds the main negative consequences of use of unconventional forms of employment and the offers of their overcoming. Except for that the author exams features of extra work at the Ukraine business, as well as world experience of regulation of unconventional forms of employment. In a context of development of regulation mechanisms of sociolabor terms at use of unconventional forms of employment author of the article give recommendations in the form of legislative and collectively-contractual solution of this problem. Primary objective of studying of the given problematics is maintenance of protection of the labour and social rights of workers which are borrowed behind unconventional forms of employment.

Ключові слова: *зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг, роботодавці, нетрадиційні форми зайнятості, запозичена праця.*

Ключевые слова: *занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, работодатель, нетрадиционные формы занятости, заёмный труд.*

Key words: *employment, outsourcing, outstaffing, the employer, unconventional forms of employment, extra work.*

Стаття надійшла до редакції журналу 28.02. 2011 р.

УДК 330.131.7:351.785

О.І. ІЛЯШ,
*кандидат економічних наук, доцент,
Львівська комерційна академія*

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ РИЗИКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Постановка проблеми. Загальновідомою є взаємообумовленість ефективного функціонування та розвитку системи соціальної безпеки та інституціонального механізму її забезпечення. Держава для ефективної нейтралізації загроз досить часто застосовує механізми соціальних обмежень як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях, тобто, гарантуючи безпеку своїм громадянам, може одночасно забезпечувати прогресивний розвиток та ефективне функціонування соціальної системи і виступати джерелом соціальних загроз. Низький рівень ефективності функціонування системи соціальної безпеки з позицій інституціональної теорії пояснюється недосконалістю інституціонального середовища, відсутністю прозорих і надійно захищених «правил гри». На практиці це виявляється у: не врегульованості системоутворюючих сфер національної економіки (система політичної влади, виборче законодавство, податкова система); суперечливості законодавчої бази і нормативних підзаконних актів, що провокує подвійне трактування законів, та відсутності надійного механізму нагляду за дотриманням чинного законодавства і його закріпленням у повсякденній практиці суб'єктів економіки; невідповідності структури функціонуючих інститутів суспільства новим умовам суспільного життя, що породжує інституціональні зіткнення між різними інституціональними підсистемами і зумовлює мінливість і непередбачуваність поведінки індивідів. Саме тому структурна пов'язаність елементів розвитку системи соціальної безпеки є істотною якісною характеристикою національної економічної безпеки. Розрив зв'язків між цими елементами може призвести до зникнення самої системи, а отже, актуалізується питання формування системи соціальної безпеки з врахуванням інституціонального середовища її функціонування.

Додамо також, що все ще невисоким залишається і рівень соціальної безпеки регіонів України. Про це свідчать: зростаючий рівень захворюваності населення, зокрема у регіонах з високим рівнем забруднення навколишнього середовища; низькі рівень та якість життя населення, недостатність доходів для повноцінного відновлення життєздатності; низька якість медичного обслуговування; несприятливі житлово-побутові умови; низький рівень матеріально-технічного, інформаційного забезпечення системи освіти, відставання освітньо-професійних та інтелектуальних параметрів населення від вимог сучасного суспільного та регіонального розвитку; поширеність дитячої безпритульності; поступове зниження рівня ділової активності населення; посилення диференціації рівня

оплати праці в регіональному та секторальному аспектах; зростання масштабів трудової міграції населення; порушення морально-психологічного клімату у суспільстві.

Для усунення зазначених недоліків, а також мінімізації соціальних ризиків слід удосконалити інституціональну компоненту соціальної політики щодо зміцнення системи соціальної безпеки. Зокрема, необхідна розробка відповідної стратегії з тактичними механізмами, які були б спрямовані на: створення передумов впливу соціальних факторів на безпечний суспільний та економічний розвиток, посилення ключових функціональних складових соціальної безпеки з використанням інструментів соціальної політики на регіональному рівні, розвиток і трансформацію більшості детермінант поліпшення соціальної безпеки, та, основне, — зниження рівня продукування систематичних інституціональних помилок та небезпек функціонування соціальної сфери.

Стан розробки проблеми. Реальна потреба в посиленні ролі науки та її впливу на формування ефективної інституціональної стратегії зміцнення соціальної безпеки обумовлює активізацію пошуку науковцями адекватної парадигми стратегічних досліджень, відповідних інструментарію та методології. У даному контексті проблемам, що пов'язані з управлінням соціальною складовою економічної безпеки держави на різних рівнях управління та в різних секторах і сферах, приділили увагу вітчизняні науковці В. Геєць, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Дорогунцов, Я. Жаліло, М. Єрмошенко, Л. Ільчук, В. Кириленко, Б. Кравченко, Г. Купалова, І. Курило, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Новікова, О. Позняк, Ю. Порохнявий, В. Паламарчук, У. Садова, Л. Семів, В. Скуратівський, Г. Пастернак-Таранушенко, О. Пищуліна та ін.

Вагомою теоретико-методологічною базою дослідження соціальної безпеки, соціальної рівноваги суспільства, соціальної диференціації є праці таких зарубіжних вчених, як М. Арсент'єв, І. Богданов, О. Буркін, Н. Вашекін, А. Возженіков, К. Гудвіл, В. Грачов, М. І. Дзлієв, В. Добрен'ков, В. Іванов, К. Девіс, Р. Леонардо, Т. Лоурі, У. Семюелс, О. Конт, Е. Дюркгейм, М. Вебер, Р. Спенсер, Т. Парсонс, Е. Шилз, В. Парето та ін. Проте, незважаючи на вагомий доробок названих науковців, недостатньо опрацьованою і розкритою є проблема дослідження інституціональних небезпек формування та розвитку саме системи соціальної безпеки, потребує подальшого дослідження проблема ефективності функціонування соціальних інститутів.

Мета і завдання дослідження. Метою статті є обґрунтування існуючих інституціональних небезпек та передумов зниження ефективності функціонування системи соціальної безпеки; дослідження особливостей стихійних соціальних процесів і систематичних інституціональних помилок у царині виникнення загроз та руйнування принципів свободи на різних рівнях ієрархії управління. Відповідно до означеної мети поставлено завдання виокремити об'єктивні і суб'єктивні особливості формування інституційної складової системи соціальної безпеки для визначення структурного зв'язку її елементів у контексті оцінки безпеки людської діяльності та виявлення загроз системі, а також запропонувати напрями інституціонального забезпечення системи соціальної безпеки.

Виклад основного матеріалу. Сучасний стан соціальної системи є кризовим, таким, що ставить під загрозу соціальну безпеку держави, продукує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення та розширення економічно вимушеної праці, розшарування населення, розбалансованість ринку праці, і, відповідно, знижує ефективність функціонування комплексу соціальних інститутів. Відтак, недоліками інституціонального забезпечення розвитку системи соціальної безпеки все ще є:

- відсутність досвіду проведення структурної реформи ринку праці місцевими органами державної влади;

- недостатній рівень самостійності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у прийнятті рішень щодо розбудови соціальної інфраструктури;
- відсутність передумов забезпечення розширеного відтворення якісної та конкурентоспроможної робочої сили через формування та реалізацію національної демографічної, міграційної, профорієнтаційної та освітньої стратегій;
- низький рівень функціонування системи соціального партнерства, ролі профспілок у вирішенні конфліктів між організаціями, що представляють різні інтереси у суспільстві, шляхом переговорів та досягнення компромісів за участю місцевих органів виконавчої влади;
- водночас, надмірна зарегульованість трудових відносин на мікрорівні, що обмежує гнучкість соціальних інститутів на регіональному та загальнодержавному рівнях;
- недосконалість механізмів державної підтримки підприємницької ініціативи громадян та створення сприятливого підприємницького середовища, низький рівень економічної активності населення;
- ігнорування участі органів державної влади у вирішенні проблеми зростання питомої ваги оплати праці найманих працівників у загальних витратах на створення суспільного продукту при скороченні частки валового прибутку підприємств;
- відсутність прозорого механізму розмежування повноважень між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування;
- недосконалість діяльності державних органів влади щодо вирішення проблеми нелегальної трудової міграції громадян України за межі країни та приведення у відповідність Закону України “Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус працівників-мігрантів” законодавства приймаючої сторони в частині закріплення гарантій дотримання прав і свобод українських громадян за кордоном;
- неврегульованість проблеми організації єдиної національної системи соціального, медичного та пенсійного страхування населення.

Усі перелічені вище недоліки інституціонального забезпечення соціальної безпеки в найближчому майбутньому можуть не лише стати основним негативним чинником на шляху економічного зростання, а й перерости у широкомасштабну загрозу національним інтересам України у соціальній сфері. А якщо узагальнити тенденції, що вплинули на зниження рівня ефективності системи соціальної безпеки, то серед основних були такі. По-перше, зневіра в „державу загального добробуту”, а точніше — у спроможність бюрократичних інституцій вирішувати соціальні проблеми. При цьому з’явилися недержавні (неприбуткові, некомерційні, волонтерські) організації. Їх перевагою були гнучкість, менше витрачання коштів на здійснення акцій, спеціалізація та неформальність. По-друге, укорінення домінуючої ролі уряду у досягненні нових стандартів добробуту для всіх членів суспільства, яка повинна збільшуватися пропорційно до зростання потреб у захисті населення. По-третє, потреба населення в об’єднанні зусиль для відродження власної безпеки. І, нарешті, ставлення до „наддержавності соціальної політики у сфері зміцнення її безпеки”, що набула трьох основних форм: «наддержавне регулювання, наддержавний перерозподіл та наддержавне забезпечення» в інтересах соціального захисту та добробуту.

У нинішніх умовах розвитку соціальної сфери процес дослідження системи соціальної безпеки та тенденцій її функціонування розгортається в площині субстанціонального та структурно-функціонального рівнів. Перший інтегрує в собі базисні прояви взаємин щодо безпеки соціально-економічного функціонування та розвитку. Дослідити субстанціональні грані процесу формування системи соціальної безпеки — означає виокремити найсуттєвіші аспекти соціальних взаємин, з'ясувати особливості виникнення суспільних суперечностей та тенденцій їх розв'язання. Логіка такого дослідження має ґрунтуватися на виявленні особливостей взаємозв'язку «соціально-економічні інтереси — соціальні загрози», динамічне співвідношення яких виступає важливим спонукальним мотивом, що зумовлює процесуальний розвиток соціальних явищ незалежно від суб'єктного рівня або окремих функціональних напрямів дослідження стану безпеки. Структурно-функціональний рівень дослідження безпеки акцентує увагу на суб'єктній структурі соціуму, функціональних сферах та формах прояву соціально-економічних взаємин. Якщо субстанціональний рівень демонструє співвідношення «соціально-економічні інтереси — соціальні загрози», то на структурно-функціональному рівні це співвідношення трансформується у взаємозв'язок «суб'єкт соціальної безпеки — функціональна сфера прояву її ролі».

Додамо також, що зробити інституційну революцію, змінити формальні соціальні норми можна швидко. А неформальні норми, традиції змінюються набагато повільніше, у зв'язку з чим з'являється могутній розрив між новими формальними інститутами і старими неформальними. У чому природа цього розриву в нашому випадку? Інститути працюють ефективно тоді, коли вони обслуговують базові соціальні стосунки. Тому вони можуть бути ефективні як в демократіях, так і в автократії, оскільки обумовлені тим, що у демократіях базові соціальні стосунки — горизонтальні, у не демократіях — вертикальні. Окрім того, соціальні стосунки не визначальна, а похідна сторона людського буття, яка визначає спосіб реалізації, інструмент формування, розвитку людських здібностей. Людина як феномен не має єдиного чи визначального субстанційного компонента. Серед основних є фізичне буття людини, що виступає носієм та важливим стимулом до проявів активності. Фізичне буття (практична діяльність) є містком між людиною і інституціональним середовищем. Таким чином, наведені міркування дають змогу стверджувати про наявність прямого зв'язку стосовно з'ясування специфічних ролей окремих суб'єктів інституціональної підсистеми і соціальних структур, що базуються на людській діяльності та розвиваються в системі соціальної безпеки.

Наведені вище міркування свідчать про відкритий характер невизначеності системи соціальної безпеки, що дозволило виявити об'єктивні і суб'єктивні особливості формування системи соціальної безпеки, головними з яких є: необхідність страхування ризиків елементів системи, зумовлена потребою забезпечення безперервності та стабільності відтворювальних соціальних процесів навіть у разі виникнення непередбачуваних небезпек, а також предметне дослідження елементів системи (безпеки трудового потенціалу; безпеки гуманітарної та соціальної сфери; безпеки ринку праці та міграційної безпеки). Дослідження соціальної безпеки у вказаному розумінні вимагає теоретичного аналізу цього поняття з погляду системності, що дасть можливість з'ясувати, чи є інтелектуальною помилкою думка, що можна покращити систему соціальної координації за допомогою інституціонального примусу [1, с. 150—151]. З теоретичної точки зору, першим з наслідків будь-якої спроби встановити систему соціальної безпеки держави без врахування особливостей та небезпек регіонального розвитку буде широке розповсюдження соціальної дискоординації, що характеризується систематичними конфліктами. Як наслідок, виникає соціальна катастрофа, яка вражає основи соціального життя і виявляється інтра-темпорально і інтертемпорально, що призводить до соціального безладу в державі тією

мірою, якою вона заважає формуванню системи соціальної безпеки на регіональному рівні і навіть блокує її, перешкоджаючи людській діяльності, заснованій на обґрунтованих безпечних очікуваннях населення. Отже, використання системи соціальної безпеки лише на основі інституціональності та примусу щодо ліквідації наявних загроз з боку органів державної влади без врахування особливостей розвитку регіонів, що визначають систему соціальної безпеки держави — неможливо, оскільки немає жодних гарантій, що керівний орган, який застосовує систематичний примус, зможе розпізнати конкретні ризики, що викликані соціальними процесами. Окрім того, держава неминуче відокремлена від соціального процесу в регіоні і здатна розрізнити лише очевидні небезпеки, викликані стихійністю соціального процесу (табл. 1).

Наведені системні інституціональні помилки та існування стихійного соціального процесу показують, яким чином держава створює небезпеки та руйнує принципи, тобто норми поведінки, необхідні для забезпечення соціальної безпеки суспільства, дискредитуючи регіональну систему (відбувається підміна цього поняття стратегією соціально-економічного розвитку) і заохочуючи його порушення, а також звільняється від справедливості (включаючи систему правосуддя) в її традиційному сенсі. У політичній сфері рамки такої соціальної безпеки неминуче призводять до тоталітаризму, оскільки системний примус має тенденцію проникати у всі сфери суспільства, знищуючи свободу і особисту відповідальність. У матеріальному сенсі такий підхід серйозно перешкоджає виробництву товарів і послуг, ускладнюючи економічний розвиток.

В цілому, існуючу систему соціальної безпеки характеризує високий рівень і значний масштаб інституційних загроз, що зумовлює розробку напрямів щодо її зміцнення. До основних з них слід віднести:

у сфері економічних відносин:

- демонополізацію товарного ринку та формування конкурентного економічного середовища при врахуванні ініціатив місцевої влади. Це посилить інституціоналізацію розвитку ринку праці, дасть можливість зменшити диспропорції на товарному ринку, і, цілком закономірно, знизить зловживання цінового характеру, досягнення конкурентних переваг недобросовісними методами, штучне обмеження попиту та пропозиції;
- підвищення ефективності мотиваційної складової детінізації праці. Полягає, насамперед, у подальшому зниженні податкового навантаження, спрощенні податкового законодавства та регулюванні економічної діяльності одночасно з поліпшенням якості державних послуг. При цьому необхідно створити резервний фонд для покриття можливого дефіциту Пенсійного фонду (за рахунок коштів від приватизації чи відрахувань від виручки від експорту металів (як, наприклад, у РФ від експорту нафти);
- запровадження ефективних методів залучення працівників до різних форм економічної діяльності, що дасть змогу легалізувати найману працю за трудовою угодою, працю на підприємствах з власною часткою акцій чи пайового внеску, самостійну працю при оренді власних засобів виробництва [5, с.12];
- посилення координації руху попиту та пропозиції робочої сили на молодіжному аграрному ринку праці та розробку регіональної галузевої програми створення і збереження робочих місць у системі АПК, здійснення районними центрами зайнятості населення й органами місцевого самоврядування соціальної експертизи всіх інвестиційних та інших регіональних цільових програм у частині їх впливу на створення і збереження робочих місць у сільській економіці;

Таблиця 1

**Стихийний соціальний процес та систематичні інституціональні помилки як небезпеки
формування системи соціальної безпеки**

| Стихийний соціальний процес (вільна соціальна взаємодія) | Системні інституціональні помилки |
|---|---|
| 1) Соціальна координація відбувається стихійно, завдяки людській діяльності, що базується на соціальній неузгодженості (стихийному безладі). | 1) Робляться спроби нав'язати соціальну координацію зверху за допомогою примусових вказівок, наказів і інструкцій, що виходять від влади (без врахування соціальної ієрархії обумовленої кількістю соціальних благ). |
| 2) Соціальна взаємодія заснована на договорах та регіональних угодах. | 2) Соціальна взаємодія ґрунтується на пригніченні соціальних інтересів. |
| 3) Панує традиційна, матеріально-правова концепція закону, яку розуміють як абстрактне, загальне правило, що застосовується рівною мірою до всіх незалежно від особливостей розвитку. | 3) Панують накази та інструкції, які, незважаючи на те, що представлені у вигляді формальних законів, являють собою специфічні, конкретні директиви і не завжди враховують особливості регіонального розвитку. |
| 4) Закони та інститути соціального процесу не були створені свідомо, а еволюціонували із звичаїв і включають великий практичний досвід та інформацію, що акумулювалася впродовж багатьох поколінь. | 4) Накази та інструкції свідомо видають органи влади не завжди досконалі і ненадійні через відсутність системи соціальної безпеки окремого регіону. |
| 5) Стихийний процес робить неможливою соціальну безпеку, оскільки кожна людина використовує в рамках закону переваги своїх практичних знань і прагне досягти своїх власних приватних цілей, стихійно пристосовувавши свою поведінку до поведінки інших людей. | 5) Одна мета (один набір цілей) нав'язується всім через систему наказів. Це приводить до виникнення соціального конфлікту і насильства, що перешкоджають соціальній безпеці. |
| 6) Соціальну свободу розуміють як відсутність примусу і агресії (інституційної і системної). | 6) Соціальну свободу розуміють як здатність досягти конкретних, бажаних результатів в даний момент (засобом простого наказу). |
| 7) Домінує традиційна концепція справедливості, а отже, закон в матеріально-правовій формі застосовується рівною мірою до всіх, залежно від конкретних результатів соціального процесу. Єдина гарантована рівність — це рівність перед законом, яку забезпечує система юстиції, сліпа до конкретних відмінностей між людьми та регіонами. | 7) Домінує помилкове твердження «справедливості результату» або «соціальної справедливості», іншими словами, рівність результатів соціального процесу, незалежно від вчинків (незалежно від їх правильності з погляду традиційного права) його учасників. |
| 9) Панують абстрактні, економічні і комерційні стосунки. Помилкові концепції «лояльності», «солідарності» та «ієрархії» не відіграють ніякої ролі. Кожна людина контролює власну поведінку, орієнтуючись на матеріально — правові норми, і є учасником загального соціального порядку. | 9) У соціальному житті домінують політичні, а основні зв'язки мають «стадний» характер: а) лояльність до групи і вождя; б) повага до ієрархії; в) допомога знайомим (у межах одного регіону) і забудькуватість або навіть презирство щодо «інших», більш-менш незнайомих людей, які є членами інших регіонів; не довіряють їм і вважають їх за «ворогів» (помилкове і короткозоре уявлення про солідарність). |

у сфері інституалізації відносин зайнятості:

- унормування системи регулювання масового звільнення з погляду його ефективності та відповідності інтересам працівників та роботодавців. Це дозволить своєчасно долати проблеми прикордонних регіонів, усувати порушення принципів соціального партнерства (невизначеність прав представників працівників, можливість надмірних повноважень органів влади) та невідповідність трудовому законодавству і нормам, що визначені у Директиві ЄС 98/59;
- зменшення кількості вимушено створених неформальних робочих місць через перегляд грошових та негрошових витрат роботодавців, пов'язаних з найманням — звільненням робочої сили (виплата вихідної допомоги, повідомлення в державні органи зайнятості, попередження профспілок тощо), а відтак — зниження надмірної зарегульованості трудових відносин [9] на всіх щаблях владної ієрархії;
- підвищення ефективності договірних відносин та унеможливлення дискредитації ідеї соціального партнерства, насамперед, через підписання Меморандумів між виконавчими органами міських державних адміністрацій та міськими радами профспілок, перегляд Регіональних угод та удосконалення текстів колективних договорів, що дасть можливість виявити у низці положень дублювання встановлених чинним законодавством норм, знизить рівень їх формальності;
- активізацію участі органів виконавчої влади у інформаційно-роз'яснювальній роботі. Це стосується як видачі представникам підприємств пам'яток-застережень про недопустимість використання “тіньової” зайнятості і “тіньової” заробітної плати і пам'ятки із зазначенням видів відповідальності за порушення трудового законодавства при реєстрації колективних договорів, так і активного інформування громадськості через засоби масової інформації про соціальну незахищеність в разі неоформлення трудових відносин з роботодавцем офіційно, а також основні статті чинного законодавства, на які мають право працівники.

у сфері капіталізації реалізованої праці:

- посилення необхідності юридичного закріплення широкого змісту угод і договорів у сфері оплати праці, які укладають на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях. Це дасть змогу встановити послідовність договірного регулювання, визначити сферу чинності й уточнити функції держави, профспілок і роботодавців щодо підпорядкованості норм різних угод і договорів та регулювання оплати праці;
- покращення співпраці органів Пенсійного фонду з контролюючими та правоохоронними органами, а також соціальними партнерами і роботодавцями щодо детінізації доходів та легалізації найманої праці. Це сприятиме швидкому виявленню та усуненню порушень у сфері пенсійного законодавства, виявленню платників, у яких зменшилися кількість працюючих та фонд оплати праці, проводилася виплата заробітної плати у незначних розмірах, у “конвертах”;
- інституціалізація системи інформації про ціни на робочу силу. Це сприятиме розв'язанню ряду проблем у сфері нормування і гарантій в оплаті праці, вирішенню трудових спорів з питань оплати праці, налагодженню ділових, культурних та інших видів співпраці між регіонами України;

- проведення моніторингу застрахованих осіб та осіб, які виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру;

у сфері організаційного механізму регулювання ринку праці:

- реорганізація діючої організаційної структури Міністерства соціальної політики України, що передбачає включення до її складу департаменту аналізу та прогнозування ринку праці, департаменту стратегічного управління ринком праці, департаменту поточного регулювання ринку праці, департаменту співпраці з ринком освітніх послуг та відповідних управлінь Головних управлінь праці та соціального захисту населення обласних державних адміністрацій;
- посилення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю у частині створення інтегрованої Інспекції праці у прикордонних регіонах, підпорядкованої Міністерству соціальної політики України. Слід створити регіональну систему трудових судів, діяльність яких надасть можливість працівникам простіше та швидше відстоювати свої права, позбавить надмірної тяганини при розгляді справ, забезпечить їх оперативний і неупереджений розгляд [9];
- введення до кола соціальних партнерів фахових професійних та академічних організацій, що могли б запропонувати адекватну методику розрахунку тарифної сітки з огляду на особливості видів економічної діяльності та окремих підприємств з врахуванням диференціації рівнів регіонального розвитку;
- створення державою і регіональними органами влади відповідних початкових умов для легалізації віртуального трудового капіталу. На особливу увагу заслуговує необхідність суттєвого коригування Інформаційного кодексу України в частині встановлення засад телероботи, що підвищить ефективність використання наявного трудового капіталу та збільшить можливості розвитку економіки прикордонних регіонів, істотно посилять конкуренцію спеціалістів у сфері інтелектуальних, інформаційних послуг;

у міграційній сфері:

- забезпечення високого рівня зайнятості населення шляхом формування в Україні «гнучкого» ринку праці через розробку спільного плану дій щодо виділення окремими членами ЄС (Португалія, Іспанія, Італія, Греція та ін.) квоти на працевлаштування громадян України;
- проведення селективної легалізації іноземних працівників-нелегалів. Даний законопроект має увійти до антикризового пакета і буде результатом спільної роботи міністрів Міністерств внутрішніх справ і Міністерств праці в рамках політики сусідства ЄС;
- забезпечення правового захисту вітчизняних працівників за кордоном шляхом активізації роботи у цьому напрямі Міністерства закордонних справ. У разі визнання запровадження такого контролю, розглянути питання про створення спеціалізованого органу державного управління (Державне агентство), до компетенції якого входили б питання, пов'язані з працевлаштуванням громадян України у країнах — членах ЄС;
- посилення правового захисту і надання соціальних гарантій трудовим мігрантам на час їхнього перебування за кордоном, за умови повернення на батьківщину, через відкриття на базі дипломатичних представництв у приймаючих країнах консульських центрів для трудових мігрантів, у

тому числі й нелегальних; взаємодію з осередками українських діаспор для залучення їх до роботи з надання інформаційно-консультаційних послуг нелегальним українським мігрантам, які перебувають у цих країнах; надання допомоги на державному рівні щодо захисту інтересів трудових мігрантів у вирішенні трудових конфліктів з іноземними роботодавцями.

Висновки. Проведене дослідження дає змогу дійти висновку, що сучасна концепція безпеки має базуватися на принципах ефективної взаємодії системи соціальної безпеки із інституціональним середовищем, враховувати нові цільові орієнтири економічної безпеки суспільства і забезпечувати використання довгострокових стратегій інституціонального розвитку. Актуальною все ще залишається потреба у розумінні соціального спокою як найбажанішого стану стосунків між роботодавцями і працівниками, а ведення переговорів, компроміс та соціальні договори мають стати найефективнішим засобом гарантування цього стану. Понад те, яким не здавався б нераціональним такий механізм, з позиції винятково соціальної свободи не буде помилкою стверджувати, що сучасне суспільство взяло на озброєння найбільш добровільне обмеження цієї свободи та формування ефективної системи соціальної безпеки.

Джерела

1. *Уэрта де Сото Хесус*. Социализм, экономический расчет и предпринимательская функция/ Хесус Уэрта де Сото; пер. с англ.. В. Кошкина под. ред. Куряева. — М., Челябинск: ИРИСЭН, Социум, 2008.— С.15 —151.
2. *Гєєць В.М.* Перехідна економіка// В.М. Гєєць, Є.Г. Панченко, Е.М. Лібанова /за ред. В.М. Гєйця. Перехідна економіка. — К: Вища школа, 2003.— 591 с.
3. *Жаліло Я. А.* Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави// Я. А. Жаліло/ Монографія. — К.: НІСД, 2009. — 336 с.
4. *Дзьобань О.П.* Національна безпека в умовах соціальних трансформацій: Методологія дослідження та забезпечення / О.П. Дзьобань. — Х. : Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого, Константа, 2006. — 438 с.
5. *Заяць Т. А.* Інституціоналізація відносин зайнятості в регіонах України: проблеми і пріоритети /Т. А.Заяць, Л. В. Павлачек// ПолтНТУ: Економіка і регіон. — № 1(2009). — С. 10—15.
6. *Куценко В.І.* Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): Монографія/ За наук. ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина/ РВПС України НАН України. — Ніжин: ТОВ «Видавництво» Аспект — Поліграф», 2008. — 818 с.
7. *Новікова О.Ф.* Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи їх вирішення/ О.Ф. Новікова. — Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. —460 с.
8. *Пастернак-Таранушенко Г.А.* Економічна безпека держави. Статика процесу забезпечення / Г. Пастернак-Таранушенко (за ред. професора Б. Кравченка). — К.: “Кондор”, 2002. — 302 с.
9. *Пищуліна О. М.* Щодо інституціонального забезпечення функціонування ринку праці в Україні// Офіційний сайт НІСД; режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/April2009/5.htm>

Анотація. Стаття присвячена проблемам дослідження неефективного функціонування комплексу соціальних інститутів. Окреслено об'єктивні та суб'єктивні особливості формування системи соціальної безпеки з метою визначення структурного зв'язку її елементів. Обґрунтовано існування стихійного соціального процесу та системних інституціональних помилок, що показують, яким чином держава створює небезпеки та руйнує принципи, необхідні для забезпечення соціальної безпеки суспільства. Запропоновано напрями покращення інституціонального забезпечення системи соціальної безпеки держави.

Аннотация. Стаття посвящена проблемам исследования неэффективного функционирования комплекса социальных институтов. Очерчены объективные и субъективные особенности формирования системы социальной безопасности с целью определения структурной связи ее элементов. Обосновано существование стихийного социального процесса и системных институционных ошибок, которые показывают, каким образом государство создает опасности и разрушает принципы, необходимые для обеспечения социальной безопасности общества. Предложены направления улучшения институционного обеспечения системы социальной безопасности государства.

Summary. The article considers the problems of research into inefficient functioning of social institutes. Drawbacks of institutional provision for social security establishment are systematized and trends which caused the influence on activation of the social security system are generalized. Considerations regarding the existence of open uncertainty in the social security system are provided. Objective and subjective features of the social security system formation are outlined with a view to determine structural relations of its elements. Key distinctions between security of human activity and social security formation as an integral coordination system of social processes regionally and nationally are delineated. The author substantiates the existence of a spontaneous social process and systematic institutional mistakes which show the way the state creates danger and destroys the principles required for social security of the society.

Ключові слова: соціальна безпека, соціальні інститути, соціальне напруження, соціальні загрози, небезпека, соціальний спокій, соціальна сфера, інституціональні помилки.

Ключевые слова: социальная безопасность, социальные институты, социальная напряженность, социальные угрозы, опасность, социальный покой, социальная сфера, институциональные ошибки.

Keywords: social security, social institutes, social tension, social threats, danger, social rest, social sphere, institutional mistakes.

Стаття надійшла до редакції журналу 19.11.2010 р.

УДК 364.22: 351(477)

М.В. КРАВЧЕНКО,
*кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри соціальної і гуманітарної
політики Національної академії державного управління
при Президентіві України*

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Проблема подолання бідності для України дуже актуальна, адже вона охоплює майже третину населення – близько 13 млн. громадян. Бідність є однією з головних соціальних проблем українського суспільства, про що наголошується у національних Цілях розвитку тисячоліття й у цьогорічному Посланні Президента України до Українського народу [1, 2].

Бідність розглядають як соціально-економічне явище, що характеризує стан суспільного розвитку країни. Проблема бідності є різновимірною, багатофакторною, оскільки нерозривно пов'язана з цілим спектром аспектів людського життя. Бідність істотно звужує людський розвиток, поглиблює загальне зuboжіння населення, і, як наслідок, відбувається маргіналізація певних соціальних груп та деградація суспільства. Бідність породжує пригнічення ініціативи, послаблення віри у власні сили, натомість формує соціальний патерналізм, завищені очікування від держави, покладання на неї у забезпеченні певного рівня життя. Довготривала бідність перетворюється на проблему майбутнього. Масова бідність веде до посилення соціального напруження, до загрози соціальній стабільності та національній безпеці держави.

Подолання бідності значною мірою залежить від системи соціального захисту населення, її адекватних компенсаційних та превентивних заходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання подолання бідності тривалий час вивчають вітчизняні і зарубіжні науковці в галузі економіки, соціології, демографії, державного управління. Різні аспекти цієї проблеми висвітлено у працях авторитетних учених, таких як Н.Власенко, М.Волгін, В.Гошовська, С.Кадомцева, І.Курило, В.Латік, Е.Лібанова, О.Макарова, О.Палій, Н.Рингач, Л.Черенько, М.Шаповал та інших.

Автор не претендує на комплексний аналіз проблеми бідності в Україні, вважаючи її надто глобальною, а також однією з ключових для держави. **Метою** статті є спроба аналізу причинно-наслідкових механізмів, якими зумовлені бідність і державна політика в сфері соціального захисту населення в українському суспільстві, та окреслення шляхів розв'язання проблем.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, в Україні низька ефективність економічного реформування та недовіра законодавчого механізму соціальної спрямованості спричинили розшарування населення за рівнем матеріального забезпечення, призвели до поширення бідності, маргіналізації громадян, відбулося загострення кризи зайнятості, звуження відтворення людського потенціалу, погіршення стану здоров'я і життєдіяльності населення, що стало загрозою для розвитку людського, трудового й інтелектуального потенціалів українського суспільства. У країні з відносно однорідним складом населення за короткий термін утворився вузький прошарок багатих і дуже багатих людей одночасно з масовим зубожінням громадян. Більшість людей не має навіть того рівня доходів і соціальних гарантій, які були раніше, що продукує фізичну деградацію і моральну дезорієнтацію народу.

При розподілі соціальних благ та реальному доступі до них має місце порушення принципів рівності прав. Загальною є тенденція невиконання конституційних гарантій щодо безоплатності соціальних послуг у державних закладах охорони здоров'я, освіти, надання соціального житла тощо. Як свідчать результати соціологічних досліджень [3], понад двом третинам населення України не вистачає стабільності в суспільстві і соціальних гарантій, які забезпечують відчуття впевненості в завтрашньому дні.

Існуюча система соціального захисту, зокрема, соціальна допомога і соціальні компенсації не захищають малозабезпечені верстви населення від бідності. Неефективний перерозподіл доходів та несправедливий розподіл державних трансфертів, спрямованих на соціальну підтримку громадян, провокують завищені очікування від держави. Державна політика щодо подолання бідності через механічне вирівнювання доходів соціально вразливих груп населення не має комплексного характеру і дає лише тимчасовий ефект, що, в кінцевому рахунку, призводить до великих соціальних видатків з державного бюджету, але не вирішує проблему масштабної бідності. Таким чином, в Україні є актуальним створення такої системи соціального захисту населення, яка здатна адекватно реагувати на соціально-економічні ризики та сприятиме зменшенню бідності в усіх групах населення.

На наш погляд, основоположними причинами бідності в українському суспільстві виступають державно-управлінські та соціально-економічні чинники, а також протиріччя між вимогами ринкової системи господарювання та соціальними цінностями, життєвими настановами і орієнтаціями, притаманними пострадянській масовій свідомості.

Політика Української держави щодо подолання бідності обумовлена суперечностями суспільного розвитку, викликаними формуванням і наслідками ринкової економіки. Відбулося превалювання характерних рис і механізмів ліберальної моделі суспільних відносин, якій притаманна субсидіарна державна політика, що допомагає виключно тим, хто не отримує мінімум життєвих засобів власними силами. Водночас вітчизняна система соціальної підтримки, соціального захисту тяжіла до соціал-демократичної моделі з високими соціальними гарантіями не тільки для малозабезпечених громадян, а й для всього населення. Підтвердженням останнього є українська система соціальних і професійних пільг, що нині охоплює майже половину населення. Якщо розрахувати всю кількість пільг, які містяться у нинішньому законодавстві, то для їх обслуговування необхідна сума, співрозмірна приблизно половині державного бюджету України [4, с.143].

Хаотичне поєднання різних моделей суспільних відносин, несистемне, фрагментарне застосування їх компонентів у стратегічних напрямках призвели до неузгодженості між собою мети, засобів та механізмів її досягнення. Діагностика патологічних явищ у суспільному та політичному житті України засвідчує, що готові рецепти різних моделей суспільного розвитку суперечили між собою, намагання їх запровадити на вітчизняних

теренах відбувалося без врахування помітної різниці в економічних ресурсах, традиціях, соціальному досвіді, ментальності тощо.

Відповідно, неможливим виявилось застосовувати механізми соціального захисту населення, притаманні промислово розвинутим країнам з високим рівнем життя і соціальних гарантій. У таких державах ефективну боротьбу з бідністю ведуть в умовах стимулювання національного виробництва і використання джерел самозабезпечення: праці і підприємництва. Всі економічні, фінансові та інші інструменти макроекономічної і регіональної політики мають бути спрямовані на це оживлення.

Натомість Україна вимушена була застосувати підхід, характерний для країн, що розвиваються. Оскільки доходи значної частини людей надто низькі, розподіл соціальної допомоги, в тому числі продовольчої, медичної, комунально-побутової, освітньої тощо, стає по суті основним методом підтримки мільйонів тих, хто бідує. Такий підхід є тупиковим дестимулюючим і, на наш погляд, помилково покладений в основу нинішньої державної політики в сфері соціального захисту населення України.

Отже, держава виявилась нездатною проводити повноцінну соціальну політику та адекватно вирішувати проблеми.

З іншого боку, амбівалентність масової свідомості, відсутність нової парадигми соціальних цінностей українського суспільства призвела до того, що бідні верстви населення послуговуються колишніми нормами і цінностями, які виправдовують їх перебування у такому стані. Державний патерналізм, обумовлений авторитарним адміністративно-командним стилем управління і радянською дійсністю, породив установки на соціальне утриманство, обмеженість потреб, слабку економічну активність, відсутність мотивації досягнення тощо.

Наслідком традиційного патерналізму є перекладання вирішення наявних проблем на державу і пасивне очікування позитивних змін та реформ, відсутність волі, ініціативності й бажання змінити ситуацію, відмова людини від власної активності щодо свого життя, інертність, стереотипність мислення і поведінки. Тобто в свідомості цієї частини громадян міцно закріпилося переконання, що добробут — це предмет відповідальності держави. Отже, частина населення перекладає вирішення власних проблем виключно на органи державної влади, що веде до соціальної пасивності, формування безвідповідальності за себе і за своє майбутнє.

Як наслідок, заходи, які здійснювала держава для зниження масштабів бідності, не давали потрібного соціально-економічного ефекту. На нашу думку, Стратегія подолання бідності від 15 серпня 2001 року містила рецепти подолання наслідків бідності, а не подолання причин її поглиблення і поширення в українському суспільстві. Було запропоновано основні принципи державної політики щодо подолання бідності, а не її механізми. Правильно окреслено об'єкти допомоги від держави, а суб'єкти, де ключовим є людина праці, не набули належної ролі і місця у відповідних процесах. Комплекс заходів з подолання бідності в Україні, на наш погляд, обмежувався лише пасивними методами соціальної політики, які неспроможні кардинально змінити ситуацію. Ті заходи, що механічно підвищують розміри соціальної допомоги на невеликі відсотки до мізерної суми державної допомоги, яка виплачується малозабезпеченим верствам населення, не просто не забезпечують очікуваний ефект, а й перешкоджають можливостям дійсно підвищити рівень життя цим категоріям громадян.

Відповідно, гуманістична мета і запропоновані засоби не узгоджувалися між собою. Тому Стратегія подолання бідності в Україні і не досягла поставленої мети, її нереально було реалізувати повною мірою задекларованими заходами. За оцінкою вчених НАН України

[5, с.270], реалізація зазначеної Стратегії та державна політика щодо подолання бідності не дали очікуваних результатів, адже за весь період не було вирішено двох основних проблем: зменшення ризиків бідності серед домогосподарств з дітьми та серед сільського населення.

Такий стан зумовив прийняття Указу Президента України «Про невідкладні заходи з подолання бідності» [6]. Новий Указ Президента України наголошує на необхідності створення загальнодержавної програми подолання та запобігання бідності в Україні на 2010–2015 роки.

Якщо знову обмежитися планом заходів без конкретних механізмів їх реалізації, то, на нашу думку, розроблення чергової програми боротьби з бідністю буде позбавлене принципово нових підходів до вирішення цієї проблеми, свідчитиме про фрагментарність державної політики, звуження її до можливості подолання наслідків, а не ліквідації причин. Заходи не повинні виходити зі спрощеного розуміння ризиків бідності для окремих категорій населення, адже це призводить, з одного боку, до неефективного витрачання бюджетних ресурсів на соціальний захист, а з другого — до порушення структурних співвідношень в економіці та розбалансування економічної системи.

Для розв'язання конкретних практичних завдань з подолання бідності в Україні необхідно здійснити аналіз основних ризиків бідності та складу бідного населення, дослідити причини теперішнього стану і передбачити наслідки та перспективи на майбутнє.

Українському суспільству притаманний високий рівень бідності серед економічно активного населення, що пов'язано як з високим рівнем безробіття, так і з низькою заробітною платою або довготривалою затримкою її виплати. Сьогодні 79% бідних складають домогосподарства, в яких проживає хоча б одна працююча особа [1, с.35]. Широкомасштабна бідність сформувалась у працюючих у бюджетній сфері та в стагнующих галузях промисловості.

Бідність залишається поширеним явищем серед сімей з дітьми з обома працюючими батьками — майже третина сімей з дітьми є бідними, що в 1,7–2,0 рази перевищує бідність у домогосподарствах без дітей [1, с.36].

Серед домогосподарств без дітей найгірша ситуація традиційно спостерігається в домогосподарствах, де всі особи старше 75 років, адже особи старших вікових груп не можуть заробити додатковий до пенсії дохід.

На диференціацію населення за доходами впливають також регіон проживання і розмір населеного пункту. Найвищий рівень бідності спостерігається у сільській місцевості, в столиці рівень бідності традиційно найнижчий. Проблема бідності має ще й інфраструктурний вимір — жителі сіл та малих міст значно обмежені у доступі до якісних медичних, культурно-освітніх та побутових послуг.

На тлі стабілізації показників відносної бідності всього українського населення зростають рівень та глибина бідності селян. Якщо в 1999 р. рівень бідності, глибина бідності та рівень злиденності між містом та селом істотно не відрізнялися, то в 2008 р. рівень бідності у сільській місцевості становив 38,2 %, що майже в два рази перевищує рівень бідності в місті; рівень злиденності у сільській місцевості 22,2 % проти 9,5 % у місті; глибина бідності у сільській місцевості 26,3 %, в місті — 20,9 % [7, с.272].

Окрім проблеми монетарної бідності для України характерні значні масштаби депривації, тобто бідності за умовами життя. Найактуальнішими аспектами депривації різних категорій населення фахівці [1, с.38] визначають неналежні житлові умови, високу вартість послуг з охорони здоров'я, неможливість повноцінного відпочинку, відсутність соціальної інфраструктури.

Визначаючи подальші шляхи подолання бідності в Україні, слід виходити з того, що працездатна частина населення має бути забезпечена роботою і гідною заробітною платою, що дасть змогу викоринити бідність серед працюючих громадян і значно знизити рівень бідності серед малозабезпечених, соціально вразливих верств населення, а також стане підґрунтям для формування середнього класу — основи стабільності суспільства.

Необхідна принципова корекція політики доходів через перенесення акцентів із підтримки соціально вразливих верств населення на стимулювання ефективної економічної діяльності працездатних громадян. При цьому актуальними заходами є зменшення безробіття, скорочення низькооплачуваної та «тіньової» зайнятості, а також усунення хронічної диспропорції між результативністю праці та заробітною платою, забезпечення зростання реальної заробітної плати як основного джерела грошових надходжень населення та важливого стимулу до трудової активності відповідно до зростання ВВП. Важливим залишається комплекс заходів щодо сприяння зміцненню позицій середнього класу через розвиток малого і середнього бізнесу.

Нагальним питанням зменшення бідності нинішніх і майбутніх пенсіонерів є проведення пенсійної реформи, а саме поступовий перехід від виплати пенсій, що призначаються на пільгових умовах або за вислугу років із солідарної системи до недержавних пенсійних фондів, а також запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи.

Для недопущення поширення бідності серед соціально вразливих верств населення доцільно розширити спектр можливостей для працевлаштування людей з особливими потребами та зайнятості людей похилого віку. У цьому зв'язку варто запозичувати перевірений часом досвід економічно розвинутих країн.

З метою подолання бідності в українському суспільстві має бути переглянуто підходи до платних медичних і освітніх послуг для малозабезпечених категорій населення, особливо для дітей, що потребує розробки механізму реалізації конституційних прав громадян на безоплатні освіту і охорону здоров'я. Водночас необхідно забезпечити доступ економічно активного населення до надання якісних медичних послуг через формування повномасштабної системи медичного страхування.

Розв'язання проблеми бідності в Україні неможливе без модернізації системи державної соціальної допомоги та створення сучасної системи соціальних послуг. Потребує кардинального реформування система надання пільг [8], має бути переглянуто підходи щодо житлової політики, в тому числі будівництва та надання соціального, пільгового житла. Для запобігання поширенню хронічної бідності необхідно забезпечити такий розподіл наявних соціальних коштів, за якого їх отримають саме ті, хто має гостру потребу. Важливо посилити надання адресної соціальної допомоги, насамперед, у соціально неблагополучних, депресивних регіонах, де спостерігаються великі масштаби бідності та рівень життя населення значно нижчий за середній, а також надати більше повноважень місцевим органам влади щодо надання цільової адресної допомоги.

Зниженню рівня бідності також сприятиме удосконалення системи державних соціальних стандартів і гарантій. Зокрема актуальним є перегляд методики розрахунку прожиткового мінімуму, враховуючи регіональні особливості рівня та глибини бідності.

З метою запобігання поширенню бідності на селі необхідно покращувати соціальну інфраструктуру в сільській місцевості.

Особливої уваги на сучасному етапі подолання бідності потребують питання поляризації доходів, тобто збільшення розриву між бідними та багатими прошарками населення. У цьому зв'язку погоджуємося з вітчизняними науковцями [1, с.41] в тому, що уникнення

надмірної диференціації доходів та досягнення їх більш справедливого розподілу потребує кардинального реформування системи первинного перерозподілу доходів, зокрема, не оподатковувати доходи у межах прожиткового мінімуму, а запровадити низку податків на багатство, надмірну нерухомість і спадщину тощо. Варто застосувати досвід європейських країн, де більше податків на споживання, менше — на заробітну плату.

Висновки. Подолання бідності неможливо без врахування особливостей суспільного розвитку України, що обумовлює сучасні підходи до розробки та здійснення відповідної державної політики.

Аналіз причин нинішнього стану бідності в українському суспільстві засвідчує, що її подолання має відбуватися через підвищення рівня та якості життя працездатних осіб, а не лише найбідніших прошарків населення. Зазначене вимагає комплексної системи заходів і відповідних змін у соціальному захисті.

Вирішення проблеми бідності та низького рівня соціального захисту населення в Україні слід пов'язувати не тільки з економічним розвитком, а й з існуючою системою соціальних цінностей, ефективністю діяльності державних інститутів, дієвістю механізмів державного управління соціальним розвитком, результативністю співпраці органів державного управління, місцевого самоврядування і суспільства, громадян.

Відсутність системного підходу до реалізації політики держави нівелює зусилля органів державної влади всіх рівнів та органів місцевого самоврядування, гальмує суспільний поступ, призводить до розчарувань і зниження довіри населення до влади, формує в масовій свідомості соціальний песимізм. Державне мислення передбачає аналітичність, прагматичність і стратегічність. Без системного, стратегічного мислення неможливо здійснювати комплексні реформи, важко координувати взаємообумовлюючі складові державної політики, формувати перспективи суспільного розвитку. Отже, подолання бідності потребує концептуальної стратегії системи соціального захисту населення. Відповідно, цілісність, концепційність і прогностичність державної політики в сфері соціального захисту населення призведе до значного зниження рівня бідності в Україні.

Джерела

1. *Національна доповідь «Цілі розвитку тисячоліття. Україна — 2010»* // Міністерство економіки України. — К. — 2010. — 107 с.
2. *Послання Президента України В. Януковича до Українського народу «Не люди для реформ, а реформи для людей»* // Уряд. кур'єр. — 2010. — № 101 — 5 черв.
3. *Українське суспільство 1992–2010. Соціологічний моніторинг* / За ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. — К. : Інститут соціології НАН України, 2010. — 636 с.
4. *Соціальний захист населення України : монографія* / [І.Ф. Гнибіденко, М.В. Кравченко, О.Ф. Новікова та ін.]; за ред. В.М. Вакуленка, М.К. Орлатого. — К. : НАДУ, 2009. — 184 с.
5. *Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь* / [за заг. ред. В.М. Гейця та ін.]. — К. : НВЦ НБУВ, 2009. — 687 с.
6. *Про невідкладні заходи з подолання бідності*: Указ Президента України від 26.02.2010 року №274/2010 // Уряд. кур'єр. — 2010. — № 42 — 5 бер.
7. *Україна в 2005–2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку : монографія* / [за заг. ред. Ю. Г. Рубана]. — К. : НІСД, 2009. — 655 с.
8. *Кравченко М.В. Основні підходи до реформування системи пільг в Україні* // Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. праць. / редкол.: С.М. Серьогін (голов. ред.). — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. — Вип. 3 (6). — 306 с. — С.155–164.

Анотація. У статті здійснено аналіз сучасного стану бідності та системи соціального захисту населення в Україні. Виявлено нагальні проблеми та окреслено шляхи розв'язання проблеми.

Аннотация. В статье проанализировано нынешнее состояние бедности и социальной защиты в Украине. Определены основные проблемы и предложены пути решения проблемы.

Summary. The problem of overcoming poverty in Ukraine is really urgent – according to the official information the rate of poverty is equal to 28% which makes almost 13 million people. We can speak about the mass poverty in the Ukrainian society as it engages entire social strata and groups of people. Poverty is a social consequence of the systemic crisis in Ukraine. The fundamental reason of the great fall of the living scale was structural economic reformation and mistakes in its implementation. The current situation indicates that nowadays the struggle against poverty in Ukraine should be the highest priority for the government and the society. In Ukraine it is really essential to create such a system of social insurance which would be able to react appropriately to social risks and would influence the decrease in the poverty rate which is typical for the highly developed countries. The most essential issues on the way of overcoming the poverty are ineffective income redistribution, low level of salary payments, poverty of families with children, unfair allocation of state transfers directed to social support, the influence of the world financial crisis; the increase of the social passiveness. The analysis of the current poverty status in Ukraine determines the necessity of increasing the level and quality of living of working population, but not only of the poorest groups of people.

Ключові слова: бідність, соціальний захист населення, шляхи подолання бідності.

Ключевые слова: бедность, социальная защита населения, пути преодоления бедности.

Key words: Poverty, social protection of the population, way of overcoming of poverty.

Стаття надійшла до редакції журналу 14.12. 2010 р.



УДК 331.548:37.047

*Н.С. ЯКИМОВА,
аспірантка, Донецький національний університет*

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ І ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ МОЛОДІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ

Постановка проблеми. Формування психологічної готовності випускників школи до усвідомленого вибору професії, навчального закладу, до праці стало нині не тільки гострою необхідністю, а й багатограним і складним процесом. Від нього значною мірою залежить можливість самореалізації, психологічний комфорт, статус у суспільстві, задоволеність працею, матеріальний добробут. Головною проблемою професійного самовизначення є те, що вибір професії сучасними старшокласниками обумовлений не лише внутрішніми об'єктивними факторами, а й утруднений зовнішніми, на які людина не може впливати. Необхідна систематична, послідовна і довготривала робота, особливо в умовах подолання наслідків фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. Забезпечити ефективність цього процесу може, насамперед чітко поставлена профорієнтаційна робота, що враховує вплив різноманітних факторів на вибір молодого людиною професії.

Аналіз останніх досліджень. Над проблемою підготовки молоді до професійного самовизначення працювало і працює багато дослідників. Так, психолого-педагогічним та соціально-економічним основам підготовки молоді до вибору професії присвятили праці К. Бондарчук [1], В. Гладкова, М. Захаров [2], Є. Клімов, Г. Костюк, Е. Лібанова, Ю. Маршавін [3], І. Назімов, К. Платонов, М. Пряжников, В. Пухлій, В. Рижков, В. Савченко, В. Симоненко, С. Чистякова [8], Б. Федоришин [6], В. Ядов та інші. Отже, фактично кожен з аспектів професійного самовизначення було висвітлено у науковій літературі. Проте високий рівень безробіття серед молоді і плінність кадрів, велика кількість людей, незадоволених своєю спеціальністю, свідчать про те, що питання вибору професії молоддю не можна вважати розв'язаним. Крім того, досвід попередників потребує переосмислення й оцінки з позиції завдань сьогодення.

Метою роботи є аналіз сучасних проблем професійного самовизначення через оцінку стану системи профорієнтації молоді Донецької області, з урахуванням впливу фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр., визначення проблем профорієнтаційної роботи та розробка напрямів її вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Процес професійного самовизначення складний і багато в чому суперечливий. З одного боку, він має враховувати інтереси, нахили, здібності особистості, а з другого — потреби суспільства у працівниках і спеціалістах певних сфер професійної діяльності. Отже, на професійне самовизначення впливають інтереси особистості та потреби суспільства. Забезпечити їх взаємодію, поєднання інтересів покликана професійна орієнтація.

Щоб розкрити сутність зазначених процесів, необхідно розмежувати поняття «професійне самовизначення» та «професійна орієнтація».

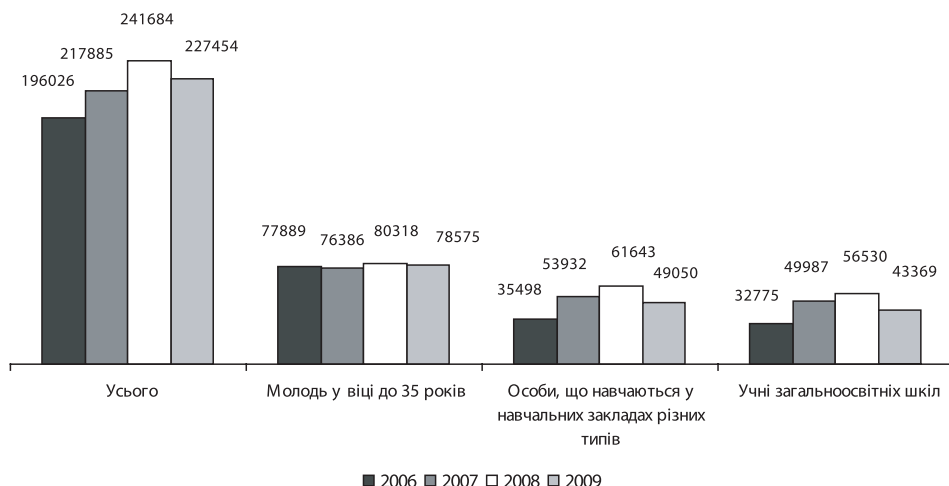
На основі аналізу щодо визначення сутності професійного самовизначення [1; 2; 3; 6; 7; 8] пропонуємо авторський підхід до трактування досліджуваного поняття. Загалом, вважаємо, що професійне самовизначення — довготривалий процес, що розпочинається зі старшого дошкільного віку і продовжується до остаточного вибору професії, спрямований на вивчення особистістю власних здібностей, уподобань, професійно важливих якостей, зіставлення їх з професіями з метою вибору конкретного виду професійної діяльності, з урахуванням чинників, що впливають на процес самовизначення (внутрішніх і зовнішніх). З економічної точки зору, професійне самовизначення слід розуміти як вибір та участь особи в конкретному виді професійної діяльності, яка враховуватиме її нахили, навички та здібності, забезпечуватиме розвиток даної особи, її раціональне працевлаштування, ефективність праці та доходи, а країні допоможе налагодити ефективний взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг, що скоротить дисбаланс на ринку праці, сприятиме зростанню валового національного продукту й конкурентоспроможності економіки.

Профорієнтацію або профорієнтаційну роботу доцільно визначити як комплексну науково обґрунтовану систему засобів соціально-економічного, інформаційного, психолого-педагогічного впливу на людину з метою допомоги їй у своєчасному, свідомому, обґрунтованому професійному виборі із врахуванням здібностей, інтересів та потреб економіки в кадрах.

Сьогодні головною проблемою на ринку праці країни є дефіцит кваліфікованої робочої сили, а саме — робітників, практично у всіх галузях економіки, а також проблема кількісного і якісного дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу. Це свідчить про недосконалість системи профорієнтації населення, яка має сприяти свідомому професійному вибору, інформувати молодь про існуючий світ професій та потреби ринку праці, що є головною причиною того, що молоді люди дедалі частіше стають безробітними через нестачу відповідних вакансій, відсутність досвіду роботи, недостатність робочих місць, що відповідали б запитам молоді як за змістом роботи, так і за рівнем заробітної плати, помилковий вибір професій, що не мають попиту на ринку праці.

Важливого значення набуває професійна орієнтація молоді, яку здійснюють центри зайнятості та окремі заклади освіти на всіх етапах навчання. Для визначення сучасних тенденцій, що притаманні системі профорієнтації, слід сконцентрувати увагу на інформації, яка характеризує рівень охоплення молоді Донецької області профорієнтаційними послугами.

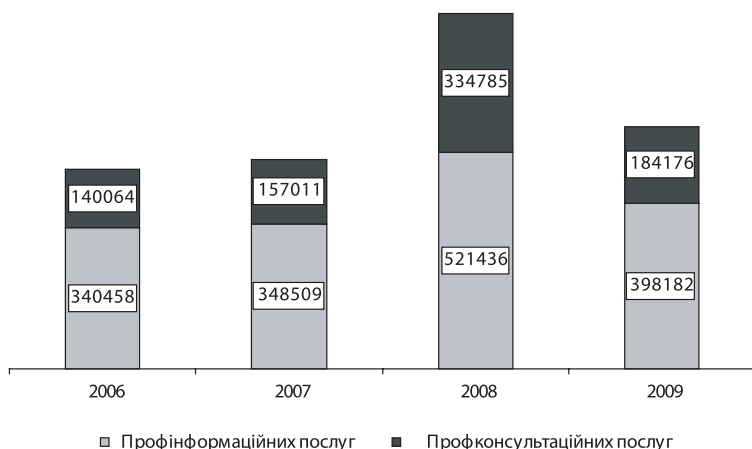
Так, результатом профінформаційної роботи центрів зайнятості серед молоді за 2010 р. тут стало охоплення профорієнтаційними послугами 58,3 тис. осіб, які навчаються у навчальних закладах різних типів, що на 9,3 тис. осіб більше, ніж у 2009 р. і на 3,3 тис. осіб менше, ніж у 2008 р. (рис. 1). Профорієнтаційними послугами у 2008 р. в Донецькій області було охоплено 56,5 тис. випускників шкіл (що на 13% більше, ніж у 2007 р.), з яких 48% отримали індивідуальні професійні консультації спеціалістів служби зайнятості. У 2007 р. профорієнтаційними послугами було охоплено 49,9 тис. випускників шкіл, з яких 41% отримали індивідуальні професійні консультації спеціалістів служби зайнятості.



Джерело: [4]

Рис. 1. Чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами протягом 2006–2009 рр.

Аналіз організації профорієнтаційної роботи серед молоді у Донецькій області свідчить, що серед осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, найбільша частка незайнятої молоді у віці до 35 років та осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів (рис. 1), що вказує на те, що найбільша увага при проведенні сучасної профорієнтаційної роботи приділяється зменшенню рівня безробіття та підвищенню рівня інформованості учнів про світ професій і відповідності змісту професійної діяльності запитам та потребам молоді. Також можна зробити висновок про переважно профінформаційний та профконсультаційний характер існуючої системи профорієнтації (рис. 2).

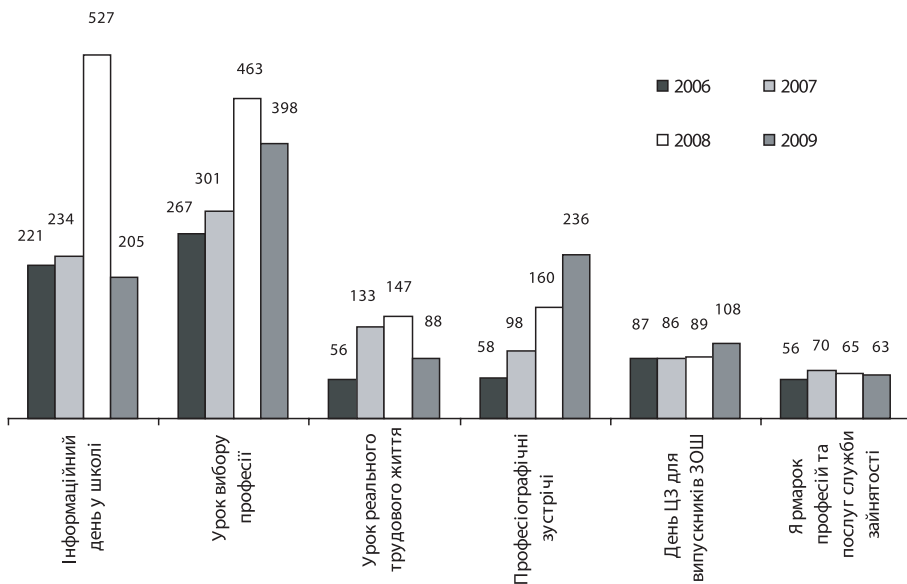


Джерело: [4]

Рис. 2. Кількість профорієнтаційних послуг, наданих населенню протягом 2006–2009 рр.

З аналізу даних щодо організації профорієнтаційної роботи серед молоді у Донецькій області за період з 2006 р. по жовтень 2010 р. можна зробити висновок, що найефективніша профорієнтація серед шкільної молоді проводилась у 2008 р. (56,5 тис. випускників), а у 2009 р. спостерігалось різке скорочення рівня охоплення учнів профорієнтаційними послугами (43,4 тис. випускників). Варто підкреслити, що отриманий результат, який свідчить про скорочення чисельності осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, та безпосередньо кількості зазначених послуг, зумовлений, перш за все, основними проблемами профорієнтації, а саме: зниженням чисельності осіб, які звертаються за допомогою до центрів зайнятості (що може свідчити про низький рівень довіри та про скорочення чисельності учнівської молоді); відсутністю налагодженої плідної співпраці центрів зайнятості із загальноосвітніми навчальними закладами; недосконалістю організаційної, нормативно-методичної та матеріально-технічної структури профорієнтаційної системи, технічного та фінансового забезпечення профорієнтації. Але показники за 2010 р. свідчать про поліпшення стану професійної орієнтації молоді та поступове подолання негативних тенденцій в організації профорієнтаційної роботи.

Важливим аспектом у професійній орієнтації є проведення профорієнтаційних заходів серед молоді. Так, протягом 2009–2010 рр. Донецький обласний центр зайнятості та Управління освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації проводили ярмарки вакансій для молоді, дні відкритих дверей навчальних закладів, професіографічні екскурсії на підприємства, організовували зустрічі з роботодавцями та успішними підприємцями, Героями та ветеранами праці. Запроваджено проведення позакласних заходів: уроки вибору професій, професіографічні зустрічі, уроки реального трудового життя, дні кар'єри, профорієнтаційні семінари, ярмарки професій та послуг служби зайнятості, інформаційні дні, Дні відкритих дверей центрів зайнятості для випускників шкіл, презентації курсів навчання, профорієнтаційні бесіди, семінари, батьківські збори та інші.



Джерело: [5]

Рис. 3. Кількість профорієнтаційних заходів, проведених з випускниками загальноосвітніх шкіл протягом 2006–2009 рр.

Аналіз проведення профорієнтаційних заходів з випускниками загальноосвітніх шкіл протягом 2006–2009 рр. (рис. 3) показав скорочення кількості заходів, спрямованих на допомогу молоді у виборі професії. Така тенденція зумовлена зменшенням кількості форм та методів профорієнтаційної роботи з учнями, яка часто зводиться до епізодичних бесід; відсутністю допомоги навчальних закладів у проведенні профорієнтації (ліквідовано кабінети профорієнтаційної роботи, у школах відсутні посади профконсультанта).

На основі проведеного аналізу можна дійти висновку, що в зазначений період істотно зменшилась кількість проведених інформаційних днів у школі, що, зокрема, у подальшому негативно позначиться на рівні знань учнів про затребувані професії на ринку праці, можливості зіставлення своїх навичок та здібностей з потребами певних професій. Отже, доцільно збільшити кількість уроків вибору професії, що сприятиме професійному самовизначенню молоді; професіографічних зустрічей, що допоможе учням дізнатися більше про світ професій та визначитися з видом майбутньої професійної діяльності; ярмарок професій, де молодь зорієнтовується на те, які професії користуються попитом на ринку праці регіону.

Що ж до чисельності учнів загальноосвітніх шкіл, охоплених профорієнтаційними заходами протягом 2006–2009 рр. (табл. 1), то аналіз виявив, що найбільше випускників охоплено таким профорієнтаційним заходом, як ярмарок професій та послуг служби зайнятості для випускників шкіл. Слід зазначити, що у 2009 р. спостерігається значне зменшення кількості осіб, охоплених профорієнтаційними послугами. Ця тенденція зумовлена передусім, зменшенням чисельності осіб, які звертаються до центру зайнятості, що пояснюється зниженням демографічних показників та рівня довіри до профорієнтаційної системи; недостатньою чисельністю спеціалістів з профорієнтації, які можуть допомогти молоді у вирішенні проблем професійного самовизначення; зниженням рівня фінансування системи служби зайнятості через поглиблення соціально-економічної кризи.

Спеціалісти з профорієнтації Донецької обласної служби зайнятості систематично проводять не тільки різноманітні групові профорієнтаційні заходи для учнів, а й запроваджені в практику профорієнтаційної роботи заходи з батьками учнів, індивідуальні консультації батьків з дітьми-випускниками. У період з 2006 р. по 2008 р. спостерігалось поступове підвищення кількості заходів з учнями, батьками та працівниками освіти (з 841 до 2026 заходів), а у 2009 р. — їх різке скорочення (до 994 заходів).

Проаналізовані дані свідчать про недосконалість профорієнтаційної роботи через те, що більшість із вищезазначених заходів має профінформаційний характер. При роботі зі школярами майже відсутні профконсультаційні заходи. Наприклад, протягом I півріччя 2010 р. профорієнтаційними послугами було охоплено 43,0 тис. випускників шкіл, з яких лише 20,4 тис. осіб (47,4%) отримали індивідуальні професійні консультації спеціалістів служби зайнятості.

Проте для того, щоб профорієнтаційна робота з молоддю була ефективною, її необхідно проводити систематизовано та поетапно, насамперед у загальноосвітніх школах, де упродовж навчального року має передбачатись поступовий перехід учнів від заходів із загальним профінформаційним спрямуванням до психологічно-діагностичної та прогностуючої профконсультації, тобто поступової індивідуалізації роботи.

Комплексне дослідження сучасного стану професійного самовизначення через оцінку профорієнтаційної роботи серед молоді Донецької області виявило такі проблеми, що стали особливо актуальними в умовах подолання кризових явищ: низька інформованість школярів про світ професій, невідповідність до самостійного пошуку й отримання ними необхідної профінформації, учні не знайомі з професіограмами, системою класифікації типів професій, із умовами правильного вибору майбутньої професії; зменшення

чисельності осіб, які звертаються до центру зайнятості; стихійність, поодинокість, формалізм у здійсненні профорієнтаційної роботи у навчальних закладах; недосконалість взаємозв'язків з навчальними закладами різних форм власності для здійснення на їх базі профорієнтаційної роботи; відсутність належної власної матеріальної бази служби зайнятості для забезпечення диференційованого підходу до надання профорієнтаційних послуг; відсутність єдиної наукової системи профорієнтаційної роботи у навчальних закладах, сучасної науково-методичної літератури з цієї проблеми через застарілі підходи в організації профорієнтації та слабку матеріально-технічну базу; відсутність педагогічних вищих навчальних закладів, які готували б спеціалістів-профорієнтологів; недосконалість організаційної структури управління профорієнтаційною роботою.

Таблиця 1

Чисельність учасників групових та масових заходів, що проводяться з випускниками загальноосвітніх шкіл

| | Рік | Назва заходу | | | | | |
|--|------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------------|---------------------------|-----------------------------|---|
| | | Інформаційний день у школі | Урок вибору професії | Урок реального трудового життя | Професіографічні зустрічі | День ПЗ для випускників ЗОШ | Ярмарок професій та послуг служби зайнятості для випускників шкіл |
| Кількість учасників, які брали участь у заході | 2006 | 8118 | 7015 | 2085 | 1363 | 3146 | 16729 |
| | 2007 | 9369 | 7957 | 3160 | 2467 | 4181 | 28535 |
| | 2008 | 10953 | 11752 | 3894 | 3652 | 3944 | 18949 |
| | 2009 | 6257 | 9233 | 2198 | 5295 | 4042 | 12340 |
| | 2009 у % до 2008 | 57,1 | 78,6 | 56,4 | 145,0 | 102,5 | 65,1 |
| Кількість профінформаційних послуг, що було надано під час заходу | 2006 | 8118 | 7092 | 2085 | 1363 | 3146 | 16729 |
| | 2007 | 9369 | 7957 | 3160 | 2467 | 4187 | 20646 |
| | 2008 | 10953 | 11752 | 3894 | 3652 | 3944 | 17486 |
| | 2009 | 6257 | 9233 | 2215 | 5317 | 4042 | 12340 |
| | 2009 у % до 2008 | 57,1 | 78,6 | 56,9 | 145,6 | 102,5 | 70,6 |
| Кількість осіб, охоплених тестуванням, що проводилось під час заходу | 2006 | 3828 | 5477 | 1288 | 765 | 1447 | 2618 |
| | 2007 | 3177 | 6466 | 2072 | 1278 | 2391 | 5223 |
| | 2008 | 5163 | 9239 | 2677 | 2409 | 2688 | 3251 |
| | 2009 | 2958 | 7997 | 1349 | 3577 | 2436 | 4080 |
| | 2009 у % до 2008 | 57,3 | 86,6 | 50,4 | 148,5 | 90,6 | 125,5 |

Джерело: [5]

З метою вирішення зазначених проблем необхідно розробити напрями вдосконалення профорієнтаційної роботи в умовах подолання негативних наслідків фінансово-економічної кризи, наприклад: впровадження нових профорієнтаційних методів та форм ознайомлення зі світом професій, кон'юктурою ринку праці підприємствами і організаціями, навчальними закладами, перспективами розвитку професій; надання

професійної консультації щодо вибору чи зміни професії з урахуванням індивідуальних особливостей, здібностей, стану здоров'я учня та потреб ринку праці в кадрах; формування професійних інтересів та здібностей; розширення взаємозв'язків з навчальними закладами; збільшення штатної чисельності спеціалістів з професійної орієнтації; підвищення рівня фінансування профорієнтаційної роботи; впровадження ефективних та дієвих Програм професійної орієнтації та вдосконалення існуючих щодо усунення негативних кризових явищ в сфері профорієнтації на близьку та далеку перспективу; покращення матеріально-технічної бази в центрах зайнятості та навчальних закладах.

Для вдосконалення системи професійної орієнтації необхідно: налагодити ефективний взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг, що скоротить дисбаланс на ринку праці; створити довідник найбільш затребуваних професій, що буде містити опис цих професій (професіограми) та інформацію з їх пошуку; сформував дієвий механізм надання інформації про сучасний стан ринку праці; створити необхідні правові, організаційні, технічні та інформаційно-методичні передумови для професійної самореалізації молоді; в рамках розширення взаємозв'язків з навчальними закладами розробити систему профорієнтаційних заходів з учнями загальноосвітніх шкіл шляхом впровадження профорієнтаційних класних годин, бесід, профорієнтаційних конференцій; забезпечити виконання завдань регіональної та місцевих програм зайнятості населення, зосередивши увагу на підвищенні якості та результативності надання профорієнтаційних послуг молоді з урахуванням негативних соціальних наслідків економічної кризи.

Висновки. Таким чином, розв'язання вищезазначених проблем та впровадження названих напрямів вдосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді Донецької області дасть змогу покращити процес професійного самовизначення молоді, реформувати систему професійної орієнтації та регулювати ситуацію на ринку праці. Динамічність і неоднозначність сучасних процесів у профорієнтаційній роботі обумовлює необхідність вирішення питань фінансування системи профорієнтації, впровадження системи оцінювання її ефективності та визначення критеріїв для дослідження якості профорієнтаційної роботи, що потрібно для розробки науково обґрунтованих пропозицій стосовно покращення рівня надання профорієнтаційних послуг.

З огляду на отримані результати, надалі доцільно сформував графічну та економіко-математичну моделі проведення профорієнтаційної роботи у навчальних закладах і центрах зайнятості, розробити методологію інтегрального оцінювання якості профорієнтаційних послуг та механізм впровадження і розвитку дієвої системи профорієнтації.

Джерела:

1. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. — 2007. — №7. — С. 26–34.
2. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н. Н. Захаров. — М.: Просвещение, 1989. — 192 с.
3. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. — 2008. — №2. — С.20–24.
4. Організація профорієнтаційної роботи у Донецькій області за 9 місяців 2010 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/don/control/uk/publish/article?art_id=16058&cat_id=1205348
5. Про стан роботи служби зайнятості Донецької області щодо організації професійної орієнтації (2006–2009 рр.): звіт відділу організації профорієнтації Донецького обласного центру зайнятості. — 29 с.

6. Система профинформационной работы со старшеклассниками / Под ред. Б. А. Федоришина. — К.: Радянська школа, 1988. — 176 с.

7. Піддячий М. І. Організаційно-педагогічні умови підготовки старшокласників до професійного самовизначення у міжшкільних навчально-виробничих комбінатах: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук (13.00.07) / М. І. Піддячий. — Ін-т проблем виховання Акад. пед. наук України. — К., 2002. — 20 с.

8. Чистякова С. Н. Основы профессиональной ориентации школьников / С. Н. Чистякова. — М.: Педагогика, 1981. — 96 с.

Анотация. Стаття присвячена аналізу актуальних проблем професійного самовизначення учнівської молоді через оцінку сучасного стану профорієнтаційної роботи серед молоді Донецької області. Розглянуто особливості функціонування системи професійної орієнтації в умовах подолання наслідків системної фінансово-економічної кризи. На основі проведеного аналізу запропоновано заходи щодо вдосконалення профорієнтаційної діяльності центрів зайнятості та навчальних закладів.

Аннотация. Статья посвящена анализу актуальных проблем профессионального самоопределения через оценку современного состояния профориентационной работы среди молодежи Донецкой области. Рассмотрены особенности функционирования системы профессиональной ориентации в условиях преодоления последствий системного финансово-экономического кризиса. На основе проведенного анализа предложены мероприятия по совершенствованию профориентационной деятельности центров занятости и учебных заведений.

Summary. This article analyzes the current problems of professional self-determination through the assessment of the current state of career guidance for young people in Donetsk region. The article describes the features of the system of vocational guidance in overcoming the consequences of a systemic financial crisis. Based on the analysis proposed measures to improve the career-oriented activity centers of employment and educational institutions, to create an effective relationship between the labour market and the market of educational services, which will reduce the imbalance in the labor market. To prepare youth for professional self-determination, it is necessary to acquaint her with the world of occupations, labor market, the rules of the profession, the ability to generate the analysis of various types of professional activity, to ensure the development of professionally important qualities of the individual.

Ключові слова: професійне самовизначення, система професійної орієнтації, центр зайнятості, навчальні заклади, профорієнтаційні заходи.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, система профессиональной ориентации, центр занятости, учебные заведения, профориентационные мероприятия.

Key words: professional self-determination, system of professional orientation, the centre of employment, educational establishments, measures of vocational guidance.

Стаття надійшла до редакції журналу 14.12.2010 р.



ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ імені М.В.ПТУХИ НАН УКРАЇНИ (історичний нарис)

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України — наукова установа, широко відома не лише в Україні, а й далеко за її межами, не тільки в наукових колах, а й серед громадськості. Інститут має багаті й славні традиції, є спадкоємцем першої в світі академічної наукової інституції демографічного профілю — Демографічного інституту, що був заснований з ініціативи М. Птухи та за підтримки М. Туган-Барановського 7 грудня 1918 р. один з перших у числі п'яти інститутів Української академії наук. 25 січня 1919 р. спільне зібрання УАН обрало директором Інституту проф. М. Птуху (академік УАН з 5 квітня 1920 р.), який залишався на цьому посту увесь період функціонування Інституту. 13 лютого 1934 року за Постановою Президії ВУАН Демографічний інститут було перейменовано на Інститут демографії та санітарної статистики. За Постановою Президії ВУАН від 9 травня 1934 р. до його складу передано кафедру санітарії і гігієни ВУАН, а її керівник — академік О. Корчак-Чепурківський (батько знаного вітчизняного демографа Ю. Корчака-Чепурківського) — очолив відділ санітарної статистики Інституту.

Створення Інституту стало подією у світовій демографічній науці: вперше з'явився окремий академічний науковий осередок кооперації зусиль демографів. До цього фахові демографи в Україні, як і в усьому світі, працювали у складі університетів, кафедр соціології, політекономії, статистики, а також в органах державної статистики.

Директор Інституту М. Птуха доклав усіх зусиль до того, щоб невідкладно розпочати його роботу. Ось як він уявляв собі завдання інституту (мова оригіналу)¹:

Демографічний Інститут при Соціальному Відділі являє собою першу спробу поставити виучування людности на належну височінь. Його завдання — це, з одного боку, сприяти розвиткові статистичного методу, а з другого — вживати всіх заходів задля якнайповнішого вивчення всіх народів, що залюднюють Україну. Для вирішення цих завдань Демографічному Інституту потрібні величезні статистичні матеріали, що їх він і повинен піддавати остаточному науковому обробленню.

Людність і окремі групи, з яких вона складається, виучувати треба з точок погляду:

- 1) фізично-психічних особливостей людини (антропология, статистика);*
- 2) смертности;*
- 3) шлюбности та сімейности;*
- 4) народимости;*
- 5) спадковости;*
- 6) міграції;*

¹ Звіт про діяльність УАН за 1919 р.

- 7) слабovitости;
- 8) інвалідности;
- 9) професій і занять;
- 10) злочинности.

Інститут розпочав свою діяльність 1 березня 1919 р., коли приступили до роботи його перші співробітники — директор і три штатних наукових співробітники. При Інституті на той час працювали ще три позаштатних наукових співробітники, які не отримували заробітної плати.

Основою для подальшого добору наукових кадрів став Київський інститут народного господарства, де М. Птуха очолював кафедру статистики та демографії, і в подальшому всі основні наукові співробітники Інституту демографії вийшли із стін цього ВНЗ (Ю.О. Корчак-Чепурківський, П.І. Пустоход, В.Ф. Резніков, М.Н. Трацевський). Найбільша за період існування Інституту чисельність штатних співробітників становила 30 осіб (у другій половині 1930-х років). На постійній та тимчасовій основі було залучено також і позаштатних працівників, переважна більшість яких працювала у Центральному статистичному управлінні УРСР (А. Хоменко, І.Коваленко, І.Вікул, М.Ходос та ін.). Академік М. Птуха, оцінюючи співробітництво Інституту демографії з ЦСУ УРСР у 1920-ті роки, зазначав, що ця співпраця відкрила нову епоху у роботі Інституту. Це був єдиний колектив, в якому не було поділу на статистиків—практиків і вчених-демографів. Протягом 1919—1923 рр. Інститут демографії провів велику роботу щодо збору, контролю і систематизації даних статистики природного руху населення в дев'яти українських губерніях у 1867—1914 рр. і матеріалів санітарної статистики за 1876—1914 рр.

Доволі швидко Україна стала одним із лідерів демографії в СРСР та світі. У 1920-ті роки формується комплексний підхід до вивчення демографічних явищ, які розглядаються вже не ізольовано одне від одного, а у тісному взаємозв'язку. Окрім макропроцесів (народжуваності, смертності, шлюбності, розлучуваності), вивчаються демографічні явища та процеси на мікрорівні (сім'я, домогосподарство). У методологічному плані таке вивчення полегшувалося введенням поняття «демографічна біографія пересічної людини», яке теоретично обґрунтував М. Птуха ще у 1916 р. і на основі якого він розробив загальну схему вивчення демографічних явищ. Створення на основі цієї загальної схеми апарату вимірювання демографічних явищ було започатковано зокрема у його роботі, присвяченій методам побудови індексів шлюбної гомогамії і гетерогамії. Ще й нині ця універсальна методика широко використовується у демографічних дослідженнях.

До кінця першої третини ХХ ст. Демографічний інститут розробляв також концепції, що узагальнювали закономірності попереднього демографічного розвитку і дали змогу створити загальну теорію відтворення населення. Чільне місце серед відповідних наукових досліджень займають праці Ю. Корчака-Чепурківського, який відзначався глибоким розумінням характеру зв'язку демографічних і соціально-економічних процесів. Він розглядав відтворення населення як момент відтворення виробничих відносин. Проблему відтворення класів та соціальних страт Ю. Корчак-Чепурківський поставив саме у такій площині. Його історичною заслугою є й те, що він дав неперевершений у вітчизняній літературі зразок аналізу відтворення різних соціальних груп українського суспільства, максимально використовуючи при цьому дані перепису 1926 р. та матеріали поточної статистики природного руху населення. Долучився до розробки питань демографічної теорії і С. Томілін, який розробив власну концепцію циклічності глобального демографічного розвитку. С. Томілін сформулював свої погляди на циклічність демографічного розвитку практично одночасно з основоположником теорії демографічної революції А. Ландрі (1934 р.) і незалежно від нього.

Методологічною основою широкого трактування поняття «демографія», прихильником якого був М. Птуха та його учні, є визнання органічної єдності економічної і демографічної сторін відтворення населення. Це повною мірою проявилось при дослідженні ними проблем відтворення населення України. На перших порах у роботі Демографічного інституту пріоритетним напрямом досліджень було вивчення смертності населення. Інститут здійснив велику роботу по побудові повних таблиць смертності для населення дев'яти українських губерній за 1896–1897 рр. М. Птуха розробив також методику побудови коротких таблиць смертності, яку широко застосовували в Демографічному інституті для вивчення смертності і використовували у статистичній практиці. За цією методикою в Інституті було побудовано кілька серій таблиць смертності на основі підсумків переписів 1897 і 1926 рр. і даних поточної статистики. Праці М. Птухи дали змогу вперше у вітчизняній демографії виявити особливості смертності населення у міських поселеннях і сільській місцевості та простежити етнічну диференціацію смертності у Європейській Росії наприкінці XIX ст. Наукове вивчення М. Птухою етнічного аспекта смертності можна вважати початком формування етнічної демографії в Україні.

На особливу увагу заслуговують праці Ю. Корчака-Чепурківського щодо смертності населення. Побудовані ним повні таблиці дожиття людності УРСР за 1925–1926 рр. з викладом використаного ним методологічного і методичного апарату у спеціальній монографії й понині залишаються демографічною класикою. Вперше у вітчизняній демографії він детально дослідив материнську смертність в Україні, тогочасну структуру причин смерті міського і сільського населення, вивчав вплив смертності від туберкульозу на тривалість життя. Оригінальністю підходів і цінністю отриманих висновків вирізняється також дослідження тренду смертності української людності за період 1896–1925 рр., яке провів А. Хоменко. У працях вчених Інституту цього періоду розглядалися й актуальні питання щодо народжуваності населення (Ю. Корчак-Чепурківський, М. Трацевський, М. Птуха). Так, Ю. Корчак-Чепурківський розробив оригінальну методику побудови таблиць плідності і виконав відповідні обчислення на українських матеріалах.

Особливу увагу вчені Інституту приділяли також вивченню шлюбно-сімейних відносин. Започаткувала серію робіт у цій царині відома праця М. Птухи про індекси шлюбності. Вагомим внеском у скарбницю демографічної науки стали праці А. Хоменка, Ю. Корчака-Чепурківського, П. Пустохода і М. Трацевського, В. Дмитровського, присвячені демографії української сім'ї, побудові таблиць шлюбності, розлучуваності, аналізу динаміки шлюбно-сімейних процесів. Ще одним перспективним напрямом у дослідженнях того періоду були проблеми якості населення у біосоціальному аспекті (М. Птуха, С. Томілін, А. Хоменко, Ю. Корчак-Чепурківський). У центрі уваги українських демографів у 1920–30-і роки було широке коло проблем, які виходили далеко за рамки вузькодемографічної проблематики. Аналізувались питання професійного складу населення, грамотності, міграції, урбаністики, етнодемографії. Вони висвітлювались у працях А. Хоменка, М. Авдієнка, Ю. Масютина, М. Трацевського, І. Вейцбліта, А. Гіршфельда, І. Вологодцева, С. Остапенка, А. Бориневича, І. Вікула, І. Коваленка, М. Ходоса. Значний крок було зроблено у розвитку історичної демографії. Історико-демографічні дослідження здійснювали М. Птуха, Ю. Корчак-Чепурківський, П. Пустоход, С. Шамрай, О. Баранович, Б. Вологдін, В. Клименко, В. Юркевич та ін. Завдяки працям цих авторів значно розширилась панорама демографічної історії українських земель у XVII–XIX ст.

З середини 20-х років у Демографічному інституті почав розвиватися ще один напрям діяльності – бібліографічний моніторинг вітчизняної та іноземної демографічної літератури. Результати цих напрацювань були опубліковані у двох бібліографічних покажчиках (В. Резніков). А в цілому 1920-і роки стали «золотою добою» у діяльності Демографічного інституту. Українська демографія відігравала тоді провідну роль в СРСР, вітчизняні наукові здобутки були широко відомі і отримали заслужене визнання не лише в СРСР, а й за його межами.

Соціально-економічна ситуація і політичний клімат в СРСР на початку 1930-х років вже не віщували обнадійливих перспектив для подальшого успішного функціонування Демографічного інституту. У лютому 1930 р. припиняє своє існування ЦСУ УРСР, і державна статистика повністю підпорядковується органам планування. На катастрофічне погіршення демографічної ситуації в Україні, спричинене голодомором 1932 – 1933 рр., влада відреагувала засекреченням поточної статистики природного руху населення та міграції і введенням заборони на публікації з демографічної проблематики. За таких умов основні зусилля вчених Інституту на початку 1930-х років були спрямовані на розробку теоретичних і практичних аспектів прогнозування чисельності і складу населення (М. Птуха, Ю. Корчак-Чепурківський, А. Хоменко). Через викликану голодомором демографічну катастрофу у 1932–1933 рр. ці прогностичні розробки не мали практичного значення, цінність їх полягала в іншому – у методологічних і методичних підходах, використаних їх авторами, які суттєво збагатили цей напрям української демографії. Проводились дослідження історії переписів населення у Росії – СРСР та на Заході (П. Пустоход, В. Воблій), а також історії поточної статистики природного та механічного руху населення в СРСР та у світі (Ю. Корчак-Чепурківський).

У період підготовки перепису населення 1937 р. Інститут демографії виступив основним консультантом Бюро перепису населення ЦУНГО Держплану СРСР. З ініціативи заступника начальника ЦУНГО СРСР М. Г. Струмліна Інституту було доручено підготувати проект поглибленого вивчення регіональних особливостей відтворення населення в СРСР. Розроблений проект складався з двох частин – загальної та спеціальної. Зміст загальної частини – детальне обґрунтування і конкретизація пропозицій щодо вивчення відтворення народонаселення в таких аспектах: територіальному, національному та за заняттями, галузями народного господарства і соціальними групами. Загальна частина проекту була обговорена і прийнята комісією ЦУНГО СРСР під головуванням С. Г. Струмліна, спеціальна частина – вивчення режиму відтворення населення за допомогою таблиць народжуваності та смертності – залишилась нерозглянутою.

У другій половині 1930-х рр. демографічні дослідження в Україні згортаються. Інститут демографії у 1938 р. було закрито, а більшість провідних демографів репресовано. Безцінний архів Інституту демографії, в якому зберігалися зібрані за 20 років статистичні та літературні матеріали, деякі вже підготовлені до видання результати досліджень, були втрачені на початку війни у 1941 р.

Однак науковий пошук і практична робота у царині демографії тривали. Поновлення демографічних досліджень в Україні припадає на кінець 1950-х – першу половину 1960-х рр., на період «хрущовської «відлиги». Головним чином «демографічний ренесанс» (Б. Урланіс) був зумовлений об'єктивною потребою держави та суспільства у результатах демографічних досліджень. Власне тому виконавчі владні структури стали основними ініціаторами розвитку демографічних досліджень (у першу чергу, звичайно, прикладних). У цьому контексті слід зазначити, що у 1960-ті роки темпи зростання витрат на науку та їх питома вага у держбюджеті в СРСР були найвищими у світі, що давало можливість розвивати нові наукові напрями, створювати наукові колективи. Немаловажним чинником, що сприяв активізації демографічних досліджень, було проведення у 1959 р. першого за повоєнні роки загального перепису населення і публікація його підсумків у 1962–1963 рр.

У 1960-ті роки естафета поколінь в галузі демографії забезпечувалася працею вчених колишнього Інституту демографії та їхніх учнів. Спочатку демографічні дослідження були зосереджені переважно у відділі статистики Інституту економіки АН УРСР, з якого невдовзі (у 1966 р.) виділився окремо відділ демографії, який очолила В. Стешенко. З часом демографічні структурні підрозділи створили в РВПС УРСР (відділ проблем народонасе-

лення та використання трудових ресурсів, керівник В. Онікієнко), Інституті геронтології АМН СРСР (лабораторія демографії, керівник Н. Сачук), ГоловНДІОЦ Держплану УРСР та в інших крупних науково-дослідних і проектних інститутах та провідних ВНЗ.

Ці та інші наукові структури створили потужний масив теоретичних та прикладних демографічних досліджень, багато з яких зберегли актуальність до наших днів. За майже 4 десятиріччя, що минули з часу створення відділу демографії, українська демографічна наука переживала і періоди швидкого прогресу, і певного застою. Поштовхом для якісного прориву стали демографічні виклики, які довели необхідність не тільки якісно нових досліджень, а й утворення нових науково-організаційних форм, про що свідчить і світовий досвід кооперації дослідників проблем народонаселення у вигляді потужних фахових наукових інституцій (Національний інститут демографічних досліджень Франції (ИНЕД), Центр демографічних досліджень Принстонського університету в США та ін.).

Вже давно на часі було створення в Україні потужного демографічного інституту, діяльність якого полегшила б координацію комплексних досліджень проблем населення, сприяла б підвищенню загального наукового рівня демографічної роботи, що здійснюється в Україні. Наприкінці минулого століття провідні українські вчені В. Стешенко, С. Пирожков, Е. Лібанова неодноразово виступали з обґрунтованими пропозиціями щодо створення такої інституції, але тільки восени 2002 р. (розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26.09.2002 № 556-р та постановою Президії Національної академії наук України від 09.10.2002 № 246) нарешті було створено в системі НАН України Інститут демографії та соціальних досліджень.

Фундатори Інституту С. Пирожков і Е. Лібанова збагачують вітчизняну демографію працями першорядного значення і разом зі своїми учнями формують сучасну українську демографічну школу, засади якої закладені академіком М. Птухою ще в стінах Демографічного інституту у міжвоєнний період. Однією з таких засад є постійна творча співпраця з органами державної статистики, іншими державними структурами, інститутами, дослідницькими центрами та університетами, взаємне збагачення методологічними здобутками.

Інститут став загальноновизнаним в Україні і за кордоном центром наукової думки і координації досліджень у галузі демографії та соціальної економіки, значно розширивши наукові горизонти й тематику досліджень. Нині він є єдиною профільною науково-дослідною установою НАН України, яка спеціалізується на системних дослідженнях проблем демографічного і соціального розвитку, проводить фундаментальні та прикладні дослідження, моделює новітні тенденції, розробляє комплексні демографічні прогнози та концептуальні засади державної соціально-демографічної політики.

З перших кроків свого існування Інститут розгорнув наукові дослідження широко-го кола демографічних проблем, здійснює підготовку кадрів демографів, координацію відповідних науково-дослідних робіт у країні, встановлення наукових контактів із зарубіжними колегами, відомчими органами, здійснює публікацію результатів досліджень та пропаганду наукових знань.

В Інституті налічується 9 наукових структурних підрозділів: відділи економіки праці; досліджень людського розвитку; соціально-демографічної статистики; досліджень рівня життя населення; міграційних досліджень; проблем якості демографічних процесів, у складі якого є 2 сектори: досліджень генеративної активності населення та розвитку сім'ї і проблем тривалості життя і здоров'я населення; соціальної інфраструктури; проблем формування соціального капіталу. Нині серед співробітників — 76 науковців, з них 12 докторів і 35 кандидатів наук.

Дослідження Інституту характеризуються міждисциплінарним підходом і комплексністю, у них беруть участь усі наукові та науково-допоміжні працівники. Налагоджена

співпраця з фахівцями Адміністрації Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої і законодавчої влади, Міністерства соціальної політики України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України та ін.

Дослідження науковців ІДСД НАН України в царині демографії охоплюють практично все розмаїття проблем комплексного міждисциплінарного вивчення населення України.

Важливою складовою системного вивчення населення виступають теоретичні дослідження, які визначаються на даному етапі переходом України до нових соціально-економічних відносин, необхідністю збалансованого розвитку населення і соціально-економічних змін, кризовими явищами в усіх сферах життя українського соціуму. Зусилля демографів Інституту за цих умов спрямовані на першочергове вивчення затяжної демографічної кризи, її причин, наслідків і шляхів подолання (Е. Лібанова, С. Пирожков, В. Стешенко, В. Піскунов, О. Макарова, І. Курило та ін.). Пріоритетними напрямками теоретичних досліджень Інституту в галузі демографії стала розробка концептуальних засад розвитку населення України, концепції історичного розвитку сім'ї, аналіз механізму взаємодії соціально-економічного і демографічного розвитку, відтворення населення і його історичні закономірності, населення і довкілля в історичній взаємодії, проблеми якості населення, розвиток сім'ї та стабільність соціально-економічного розвитку, теоретичні аспекти державної політики народонаселення і політики в області міграції. Результати теоретичних напрацювань науковців Інституту лягли в основу двох важливих документів (Концепції та Стратегії демографічного розвитку України на період до 2015 року), ухвалених Кабінетом Міністрів України.

Значна увага приділяється вивченню динаміки та структури демографічних процесів. У ході дослідження соціально-економічного і демографічного фону природного руху населення детально аналізується народжуваність та плідність, смертність і тривалість життя. Вивчення основних демографічних процесів ґрунтується на аналізі динаміки і географії найбільш досконалих з методологічного боку демографічних показників. Науковці Інституту продовжують традицію моніторингового аналізу демографічної ситуації в Україні, започатковану українськими демографами (В. Стешенко, В. Піскунов, Л. Чуйко, А. Товкун, А. Загробська та ін.) ще наприкінці 1960-х років. Поглиблений ситуаційний аналіз процесів відтворення населення Інститут проводить постійно, а результати моніторингу з 2003 р. періодично оприлюднюються в тематичних випусках серійного видання під загальною назвою «Населення України» і демографічних розділах щорічного Послання Президента України до Верховної Ради «Про внутрішнє та зовнішнє становище України».

Окрім комплексних досліджень відтворення населення України, вчені Інституту проводять поглиблені наукові розвідки окремих демографічних процесів. Питання народжуваності знайшли системне висвітлення у працях В. Стешенко, І. Курило, С. Аксьонової, Б. Крімера та ін. Особливу цінність становлять наукові розробки В. Стешенко стосовно когортної народжуваності у жінок України. Завдяки її дослідженням тепер в науковому обігу є унікальні когортні таблиці народжуваності когорт жінок, дітородний період яких відносять до 1945 – 2005 рр. Результати цих досліджень відкривають нові можливості для поглибленого вивчення ситуації у сфері народжуваності та розширюють джерельну базу для розробки прогнозів народжуваності населення України.

Успішно розвиваються в Інституті дослідження сімейно-шлюбних відносин. Вагомих результатів у демографічному вивченні сім'ї, шлюбності та розлучуваності досягли Л. Чуйко, Л. Слюсар. У їхніх працях аналізується місце сім'ї у відтворенні населення, досліджується економічна роль сучасної сім'ї, структурні особливості домашнього го-

сподарства та їх вплив на дітородну і виховну функції. Чимало зроблено Л. Чуйко для удосконалення методичного апарату дослідження сім'ї, зокрема, спеціальних таблиць шлюбності, які використовують при виявленні структурної трансформації сім'ї на зламі століть.

Предметом постійної уваги демографів Інституту залишаються проблеми здоров'я, смертності та тривалості життя. Ґрунтовні теоретичні та прикладні дослідження з цієї тематики проводять Е. Лібанова, І. Курило, О. Палій, Н. Левчук, Н. Рингач, П. Шевчук, О. Рудницький та ін.

Особливу зацікавленість в науковців Інституту викликає проблематика життєвого і трудового потенціалу. Об'єктом досліджень стали різнопланові питання відтворення трудового потенціалу, його якість, ефективність використання. Найвагоміший внесок у розвиток теорії трудового потенціалу і в дослідження його прикладних аспектів зробили С. Пирожков, Е. Лібанова, В. Онікієнко, О. Макарова, І. Курило, Т. Заяць та ін.

Дослідження закономірностей і тенденцій еволюції статеві-вікової структури населення здійснюють С. Пирожков, В. Стешенко, Е. Лібанова, П. Шевчук, І. Курило та ін. Розробляючи проблеми удосконалення статеві-вікового складу населення, демографи Інституту приділяють увагу такій актуальній для України проблемі, як старіння населення. В результаті вивчення процесів старіння населення виявлено його регіональні особливості в Україні, взаємозв'язки з іншими демографічними процесами, уточнені медико-демографічні та соціально-економічні наслідки старіння. Значного прогресу досягнуто у вивченні соціально-економічної структури населення України та закономірностей її трансформації у період ринкових перетворень. Виявлено основні закономірності історичної еволюції соціально-економічних структур населення, сучасні її особливості, проаналізовано демографічні наслідки трансформації соціально-економічних структур (І. Курило).

Інтенсивно почали розвиватися демоекологічні дослідження. На сьогодні вже сформувався чималий творчий доробок в галузі демоекології. В основному дослідження присвячені аналізу сучасного стану та новітній динаміці основних демографічних процесів на екологічно неблагополучних теренах України, зокрема на тих, що зазнали впливу радіаційних викидів під час аварії на ЧАЕС. Результати дослідження показують, що в еволюції демографічної динаміки у радіаційно забрудненій зоні явно простежується «чорнобильський слід», який позначається насамперед на стані здоров'я постраждалого населення, негативно впливає на динаміку смертності в постчорнобильський період, позначився на перебігу міграційних процесів і, зрештою, на формуванні чисельності та складу населення радіаційно забруднених територій. Приділяється увага висвітленню соціальних наслідків чорнобильської катастрофи та пошуку шляхів поліпшення медико-демографічної ситуації у радіаційно забруднених районах та інших неблагополучних територіях.

Активно розробляються також проблеми економічної демографії. Вивчення економічно-демографічних зв'язків проводять на базі розрахункових моделей і конкретних соціально-демографічних обстежень. Розроблено методику комплексної оцінки демографічних структур на основі побудови повікових пірамід виробництва та споживання і виконано відповідні обчислення (С. Пирожков, Є. Прип'як та ін.). Дослідженням проблем економіки сфери дошкільного виховання та економіки сім'ї вельми активно займалися В. Стешенко, Л. Чуйко, Л. Слюсар та ін.

Суттєвих позитивних зрушень досягнуто також у вивченні масштабів та структури демографічних втрат України внаслідок соціальних катастроф першої половини ХХ ст. (С. Пирожков, О. Рудницький, Н. Левчук, П. Шевчук).

Значне місце в роботах науковців Інституту посідають питання міграції населення. Зокрема, розробляються актуальні питання теорії міграції та її категоріального апарату,

концепції державної міграційної політики, методичні підходи до побудови таблиць зовнішньотрудового потенціалу населення і розробки реалістичних прогнозів міграції. Проводять також поглиблене вивчення масштабів, видів і напрямків міграції, оцінюється її вплив на розвиток ринку праці і на трансформацію статеві-вікової структури населення та трудових ресурсів. Здійснюються успішні спроби проведення сегментації зовнішньотрудової міграції і визначення її масштабів (Е. Лібанова, О. Позняк, О. Малиновська, Т. Драгунова, І. Майданік та ін.).

Помітного прогресу досягнуто в дослідженні теоретичних і прикладних питань демографічної політики (сутність і основна мета, принципи, основні напрями і засоби здійснення тощо). Науковці Інституту дійшли висновку, що демографічна політика може стати ефективним засобом вирішення демографічних проблем тільки у тому разі, якщо її основні зусилля будуть спрямовані на підвищення демографічної ефективності заходів, що здійснюються в усіх сферах життєдіяльності суспільства, в контексті заходів активної соціальної політики держави в цілому. До розвитку теорії і прикладних аспектів демографічної політики доклали чимало зусиль ряд дослідників (В. Стешенко, В. Піскунов, С. Пирожков, Е. Лібанова, Л. Чуйко, О. Макарова, І. Курило, О. Позняк, О. Палій, Н. Левчук, П. Шевчук, О. Рудницький та ін.). Нині дослідження в галузі демографічної політики розвиваються у напрямі вивчення впливу існуючої системи соціального захисту і соціальної допомоги на ситуацію з бідністю в країні і, відповідно, опосередковано на кризовий стан у сфері відтворення населення (О. Макарова, Л. Лісогор, І. Новак, Г. Герасименко, С. Ничипоренко та ін.).

Перспективним напрямом досліджень в ІДСД НАН України залишається демографічне прогнозування. Так, вчені Інституту розробили методологічні та методичні засади комплексного ймовірнісного прогнозування та оригінальну прогнозну модель взаємодії окремих складових демографічної динаміки (народжуваності, смертності, міграції) і їх очікуваних змін в перспективі. За цією методологією розроблено демографічний прогноз України на період до 2050 р. і періодично ведеться його актуалізація (С. Пирожков, Е. Лібанова, О. Макарова, О. Позняк, П. Шевчук).

Серед найбільш значущих розробок Інституту слід назвати такі:

- Комплексний демографічний прогноз для країни на період до 2050 року, що набув статусу офіційного.
- Методологія побудови ІЛР для оцінки рівня людського розвитку в регіонах України.
- Концепція демографічного розвитку на 2005 – 2015 роки та Стратегія демографічного розвитку України на 2006 – 2015 роки.
- Цикл праць з проблем бідності, нагороджений у 2011 р. премією імені М.І. Туган-Барановського.
- Модель пенсійної реформи.
- Дослідження трудової міграції українців.
- Дослідження закономірностей розвитку сучасної української сім'ї, новітніх зрушень у народжуваності та оцінка пронаталістських заходів демографічної політики.
- Методологія та методика реконструкції демографічної динаміки України у ХХ сторіччі.
- Дослідження резервів підвищення тривалості життя в Україні.
- Дослідження імперативів розвитку соціальної інфраструктури в умовах трансформації економічних і соціальних відносин.

- Дослідження демографічних наслідків Голодомору 1932 – 1933 рр.

У 2004 році наказами ВАК України (від 17.01.2004 №20 та від 06.02.2004 №65) в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України створено Спеціалізовану раду Д 26.247.01 з правом прийняття до розгляду та проведення захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора (кандидата) економічних наук зі спеціальності 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика, відкрито аспірантуру та докторантуру за цією спеціальністю.

У 2004 році Інститут видав перший номер українського науково-економічного та суспільно-політичного журналу “Демографія та соціальна економіка”. Свідectво про Державну реєстрацію журналу видано Державним комітетом телебачення та радіомовлення України від 12.01.2004 (серія КВ № 83047). Виходить журнал двічі на рік українською мовою. Наклад 300 прим. Розповсюджується в Україні, країнах СНД, країнах Східної і Центральної Європи. Публікує дослідження з теоретичної, описової та економічної демографії, висвітлює методологічні питання демографічного аналізу, проблеми теорії і практики демографічного прогнозування, соціальної політики та безпеки, людського розвитку, соціальної стратифікації суспільства, економіки праці.

13 лютого 2009 року журнал “Демографія та соціальна економіка”, який видає Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, було офіційно включено до переліку міжнародних наукових фахових видань і присвоєно відповідний шифр: ISSN 2072-9480. Вже побачило світ 15 випусків цього періодичного демографічного видання.

З метою увічнення пам'яті видатного вченого-демографа, засновника та першого директора Інституту демографії М. Птухи на пропозицію Відділення економіки НАН України Президія НАН України постановила (Постанова Президії Національної Академії Наук України № 298 від 11 листопада 2009 року) присвоїти ім'я Михайла Васильовича Птухи Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України і надалі іменувати його – Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України.

Результати роботи Інституту є основою для підготовки щорічних монографічних видань: “Населення України” і “Людський розвиток в Україні”.

Серед інших найважливіших монографій Інституту, виданих в останні роки, слід назвати такі:

Смертність населення України у трудовозрастному віці / Лібанова Е. М., Левчук Н. М., Рингач Н. О. та ін. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2007. – 211 с.

Шлюб, сім'я та дітородні орієнтації в Україні / Лібанова Е.М., Курило І.О., Слюсар Л.І., Стешенко В.С. та ін./Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Український центр соціальних реформ/. – К.: Видавничий дім “АДЕФ-Україна”, 2008. – 256 с.

Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу / Лібанова Е.М. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України/. – К.: КНЕУ, 2008. – 328с.

Соціальний розвиток регіонів України: оцінка та напрями зменшення диспропорцій / Новак І.М. / Інститут економіки промисловості НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України/. – Донецьк – Київ. Ротапринт ІЕП НАН України, 2008. – 196 с.

Гендерні аспекти соціальної політики в Україні / Герасименко Г.В. – Умань: “Візаві” (СПД Сочинський), 2008. – 252 с.

Диференціація грошових доходів населення: аналіз, прогноз та механізм прогнозування / Гвелесіані А.Г. — /Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України/. — К., 2008. — 155 с.

Економічний механізм соціальної інфраструктури: стан і перспективи розвитку / Левін Б.П. — /Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України/. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 313 с.

Туристичний сегмент страхового ринку України: сучасні тенденції та технології розвитку / Охріменко О.О. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України/. — К.: ДУ “Інститут економіки і прогнозування НАН України”, 2008. — 502 с.

Економіко-статистичні моделі та методи дослідження соціальних процесів: нерівність, бідність, поляризація / Семенов В.В. / У 2 т. /Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України/. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — Т. 1: Нерівність. — 2008. — 237 с. — Т. 2: Бідність та поляризація. — 2008. — 269 с.

Соціально-економічні ризики та загрози бідності в Україні: методика та практика аналізу. / Лібанова Е.М. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Інститут оперативної діяльності та державної безпеки / — Х.: Право, 2008. — 208 с.

Вибіркові обстеження населення: методологія, методика, практика / Гладун О.М. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України/ — Ніжин: ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2008. — 34 с.

Вибрані наукові праці: У 2 т. Том 1. Демографічний і трудовий потенціал. Пирожков С.І. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України / — К.: Київ.нац.торг.-екон. Ун-т, 2008. — 934 с.

Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку / Лібанова Е.М., Курило І.О., Аксьонова С. Ю., Слюсар Л.І. та ін. /Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Український центр соціальних реформ, Фонд народонаселення ООН/ — К.: ТОВ “Основа-Принт”, 2009. — 248 с.

Демографічні чинники бідності / Лібанова Е.М., Башкіров С.В., Крикун О.І., Полякова С.В. та ін.; /Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України, Український центр соціальних реформ, Фонд народонаселення ООН/ — К.: ТОВ “Основа-Принт”, 2009. — 184 с.

Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України /За ред. Новікова В.М. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України / — К.: Четверта хвиля, 2009. — 640 с.

Бідність та нерівні можливості дітей в Україні. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ), Український центр соціальних реформ, 2009. — 288 с.

Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави. Національна доповідь. За загред. Лібанової Е.М. та ін.. —К.: НВЦ НБУВ, 2009. — 687 с.

Новий курс: реформи в Україні. 2010 — 2015. Національна доповідь/ за заг. ред. Лібанової Е.М. та ін. — К.: НВЦ НБУВ, 2010. — 232 с.

Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е. М. Лібанової — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. — 248 с.

Якість інформаційного забезпечення соціальної політики / Лібанова Е.М., Макарова О.В., Саріогло В.Г. та ін./ — К.: Дух і літера, 2010. — 248 с.

Всього за період діяльності Інституту видано 130 монографій, підручників, брошур, препринтів тощо.

Науковці установи беруть активну участь у роботі міжнародних організацій, а саме:

директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, академік НАН України Е.М.Лібанова є членом Всесвітнього союзу з проблем народонаселення, European Association of Labor Economists;

провідний науковий співробітник сектору проблем тривалості життя і здоров'я населення, к.е.н. Н.М.Левчук є членом Європейської асоціації дослідження народонаселення (ЕАРС);

завідувач відділу економіки праці, д.е.н. Л.С. Лісорог – член International Association of the Economists of Participation з 2008 року;

головний науковий співробітник відділу проблем якості демографічних процесів, д.е.н., проф. В.С.Стещенко є членом Всесвітнього союзу з проблем народонаселення, член Міжнародної організації з наукового дослідження населення (IUSSP – International Union for the Scientific Study of Population);

головний науковий співробітник відділу досліджень людського розвитку, д.е.н., с.н.с. Гладун О.М. – член Міжнародної організації з наукового дослідження населення (IUSSP – International Union for the Scientific Study of Population), член Міжнародної асоціації статистиків з обстежень (IASS – International Association of Survey Statistician) Міжнародного Інституту статистики (ISI – The International Statistical Institute);

головний науковий співробітник відділу проблем якості демографічних процесів, д.н. держ. упр. Н.О.Рингач є членом Світової Федерації Українських лікарських товариств;

завідувач відділу соціально-демографічної статистики, д.е.н. В.Г.Саріогло, а також співробітники його відділу, к.е.н. Огай М.Ю., О.В.Лиса, к.е.н. Г.І.Терещенко, Н.А.Вашаєва – члени Міжнародної асоціації статистиків з обстежень (IASS – International Association of Survey Statistician) Міжнародного Інституту статистики (ISI – The International Statistical Institute).

Отже, за вельми короткий період свого існування Інститут в царині демографії досяг чималих здобутків. Це значною мірою стало можливим завдяки тому що засновники Інституту правильно обрали стратегічні орієнтири щодо науково-організаційних форм проведення досліджень. В Інституті органічно поєднуються суто демографічні дослідження та дослідження в області соціальної економіки, економіки праці. А як свідчить світовий досвід, на сучасному етапі основних успіхів у вивченні народонаселення можна очікувати не від власне демографії (або як ще кажуть «чистої» демографії), а на «стиках» демографії із соціальними дисциплінами, які займаються дослідженням людського розвитку, рівня життя населення, соціальної інфраструктури, науковими розвідками в області соціально-демографічної статистики. Про результати наукових досліджень у сфері соціальної економіки мова піде у наступній частині нарису. *(Продовження нарису в наступному номері журналу).*

**Кандидат економічних наук
В.В. Черніченко**

КОНФЕРЕНЦІЇ

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ «СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ДЕМОГРАФІЧНІ НАСЛІДКИ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ»

26 листопада 2010 року в Києві, в Інституті демографії і соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України відбулася Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні і шляхи їх подолання», в якій взяли участь провідні українські фахівці, відомі вчені з країн СНД, представники міністерств і відомств країни, а саме: директор Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, академік НАН України Лібанова Е.М.; декан економічного факультету Київського національного університету ім. Т.Г. Шевченка, завідувач кафедри економічної теорії, член-кореспондент НАН України Базилевич В.Д.; керівник управління соціальної безпеки Апарату Ради національної безпеки і оборони України, доктор економічних наук Гнибіденко І.Ф.; професор Київського національного університету ім. Т.Г. Шевченка, доктор економічних наук Грішнова О.А.; директор Державного інституту розвитку сім'ї та молоді кандидат політологічних наук Мішин А.О.; завідувач кафедри кооперації і соціології Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації, кандидат економічних наук, доцент Злотніков А.Г.; проректор з навчально-методичної роботи Університету банківської справи Національного банку України, доктор економічних наук, професор Кравченко І.С.; перший заступник директора Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України Зінкевич Н.І.; головний науковий співробітник Інституту економіки НАН Білорусі, доктор економічних наук, професор Раков А.А.; завідувач відділу Інституту регіональних досліджень НАН України, доктор економічних наук Садова У.Я.; головний науковий співробітник Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України, доктор політичних наук Котигоренко В.О.; проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», доктор економічних наук, професор Колот А.М.; завідувач кафедри управління виробництвом Донецького національного технічного університету, доктор економічних наук, професор Мартякова О.В.; завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укркоопспілки «Полтавський університет економіки торгівлі», доктор економічних наук Костишина Т.А.; завідувач кафедри економіки і організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету, доктор економічних наук Семикіна М.В.; провідний науковий співробітник лабораторії медичної демографії ДУ «Науковий центр радіаційної медицини АМН України», доктор медичних наук, професор Омелянець М.І. та ряд інших.

Організаторами конференції є Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України, Київський національний економічний університет ім. В.Гетьмана, Міністерство праці та соціальної політики України, Державний комітет статистики України.

У ході Міжнародної науково-практичної конференції учасники обговорювали основні результати досліджень щодо сучасних соціально-економічних тенденцій в Україні, демографічних та соціальних наслідків системної кризи, а також питання формування і реалізації стратегії соціально-економічного розвитку та економічних реформ у пост-кризовий період.

З привітанням до учасників конференції звернулась директор Інституту, академік-секретар відділення економіки НАН України Лібанова Е.М. У своєму виступі вона охарактеризувала сучасну ситуацію щодо економічної кризи, відзначила, що всі фахівці сходяться на тому, що криза не закінчується, і нас очікують наступні хвилі кризи. Розгортання світової системної кризи призвело до загострення в Україні значної кількості соціально-економічних та демографічних проблем, що сформувались впродовж попередніх років і вимагають невідкладного вирішення. Передусім, це депопуляція, низькі стандарти та якість життя, надмірне майнове розшарування населення, неефективний соціальний захист, поширення соціально залежних хвороб, гендерна нерівність, забруднення довкілля та ін. Відповідно до цього перед нами стоїть мета спробувати діагностувати кризу, визначити її специфіку, віднайти шляхи та напрями її подолання. У доповіді «Пошуки можливостей подолання системної кризи в Україні» Лібанова Е.М. наголосила, що економічний спад, нестабільність банківської системи тощо віддзеркалюють руйнацію глобальної фінансової піраміди, відзначила основні прояви системної кризи і запропонувала деякі шляхи її подолання.

Доктор економічних наук, професор Київського національного університету ім. Т.Г. Шевченка Грішнова О.А. у доповіді «Соціальна відповідальність як чинник подолання системної кризи» висловила думку, що всі вияви кризи в нашому суспільстві спричинені нестачею або і повною відсутністю соціальної відповідальності. Усі шляхи подолання кризи, запропоновані Еллою Марленівною, передбачають розвиток відповідальності на всіх рівнях. Соціальна відповідальність є необхідною умовою функціонування держави, вона має стати національною ідеєю, яка допоможе вийти Україні з кризи.

Директор Державного інституту розвитку сім'ї та молоді, кандидат політологічних наук Мішин А.О. у доповіді «Формування здорового способу життя як чинник подолання демографічних наслідків системної кризи в Україні» наголосив на тому, що концептуально державна система формування здорового способу життя повинна базуватись на визначенні і визнанні здоров'я як цілісної системи, яка інтегрує в собі чотири складові: соціальну, психічну, фізичну і духовну.

Завідувач кафедри кооперації і соціології Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації, кандидат економічних наук, доцент Злотніков А.Г. виголосив доповідь на тему «Региональные особенности в демографическом развитии белорусско-российско-украинского пограничья», у якій зазначив, що негативний характер демографічних процесів у прикордонних з Білоруссю областях України та Росії свідчить про більш гостру системну демографічну кризу. Це насамперед пов'язано зі значним відставанням прикордонних регіонів у соціальному та економічному їх розвитку. Демографічна ситуація в цих периферійних регіонах свідчить про загальні для Білорусі, України та Росії тенденції.

Проректор з навчально-методичної роботи Університету банківської справи Національного банку України, доктор економічних наук, професор Кравченко І.С. у допо-

віді «Мегаекономічний аспект формування робочої сили» зазначила, що спад світового ВВП може частково (періодично) стати єдиною можливістю забезпечення економічної рівноваги у випадках, коли не здійснені адекватні заходи економічної політики щодо забезпечення мобільності ресурсів (коли перерозподіл факторів виробництва штучно обмежується).

Доповідь першого заступника директора Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України Зінкевич Н.І. «Ризики та перспективи розвитку ринку праці України на етапі виходу із стану економічної кризи» була присвячена аналізу впливу кризи на український ринок праці.

Завідувач відділу Інституту регіональних досліджень НАН України, доктор економічних наук Садова У.Я. у доповіді «Розвиток територіальних міграційних систем у світлі викликів сучасної кризи» зазначила, що територіальні міграційні системи України розвиваються на основі об'єктивних соціальних та економічних законів, проте тенденції їх функціонування і розвитку не враховуються в державі.

Головний науковий співробітник Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України, доктор політичних наук Котигоренко В.О. виголосив доповідь на тему «Особливості податкової політики в Україні як соціально-демографічні ризики», у якій підняв питання щодо нового податкового кодексу.

Заступник директора з наукової роботи Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, доктор економічних наук Макарова О.В. виступила з доповіддю «Впровадження системи моніторингу та оцінювання як засіб вдосконалення соціальної політики».

Проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», доктор економічних наук, професор Колот А.М. у доповіді «Імплементация нових та модернізація класичних функцій держави у соціально-трудовій сфері в умовах глобальних викликів» розкрив сучасні тенденції, що віддзеркалюють еволюцію та конкретні прояви нинішньої ролі держави у царині соціально-економічного розвитку.

Широке коло актуальних питань соціально-економічного та демографічного розвитку обговорювалося на конференції в рамках трьох секцій:

1. Сучасні соціально-економічні тенденції в Україні.
2. Демографічні наслідки системної кризи в Україні та шляхи їх подолання.
3. Соціальні наслідки системної кризи в Україні та політика протидії соціальному виключенню.

За результатами обговорення учасники Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні і шляхи їх подолання» було прийнято рекомендації, адресовані Кабінету Міністрів України.

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ «СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ НАСЛІДКИ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ»

28 квітня 2011 року в Києві, в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. В.М. Птухи НАН України відбулася Міжнародна науково-практична конференція

«Соціально-демографічні наслідки Чорнобильської катастрофи». Конференція була присвячена обговоренню основних проблем у сфері демографічних та соціально-економічних наслідків катастрофи на Чорнобильській АЕС.

У конференції взяли участь відомі науковці, фахівці з проблем соціально-демографічної ситуації, тривалості життя і здоров'я населення, представники міністерств і відомств країни, директор Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи, академік НАН України Лібанова Е.М.; директор Департаменту соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, Міністерства соціальної політики Кравченко О.С.; президент Національної академії медичних наук України, директор ДУ «Інститут гігієни та медичної екології ім. А.Н.Марзеева», академік НАМН України Сердюк А.М.; завідувач лабораторії медичної демографії Інституту радіаційної гігієни та епідеміології, кандидат географічних наук Гунько Н.В.; завідувач кафедри загальної екології та безпеки життєдіяльності факультету екології та біотехнологій Національного університету біоресурсів і природокористування, доктор медичних наук, професор Прилипка В.А.; директор ДУ «Інститут економіки природокористування та соціального розвитку» НАН України, академік НААН України Хвесик М.А.; Голова Славутицької міської ради, доктор економічних наук Удовиченко В.П.; завідувач кафедри кооперації і соціології Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації, кандидат економічних наук, доцент Злотніков А.Г.; професор кафедри управління персоналом та економіки праці КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, кандидат економічних наук Гриненко А.М.; професор ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», доктор економічних наук, Заслужений діяч науки і техніки України Куценко В.І. та інші.

З привітанням до учасників конференції звернулась директор Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи, академік НАН України Лібанова Е.М. У своїй доповіді «Демографічні наслідки Чорнобильської катастрофи» вона представила основні результати моніторингу (проводиться з 1997 року), які мають важливе значення для формування комплексної оцінки ситуації, що склалася в Україні в останні 25 років. Лібанова Е.М. проаналізувала чинники та демографічні наслідки Чорнобильської катастрофи, дала оцінку рівню та якості життя на забруднених і прилеглих до них територіях і порівняла їх із середніми показниками по Україні, звернула увагу на об'єктивні тенденції смертності і загальні зміни чисельності населення. Наприкінці доповіді Елла Марленівна висловила пропозиції щодо дій, необхідних для запобігання демографічній деградації та знелюдненню постраждалих територій, серед яких: розвиток соціальної інфраструктури, ринку праці, забезпечення доступності освіти і медичних послуг; розробка стандартів здорового способу життя з урахуванням специфіки постраждалих територій; визначення перспективних напрямів економічної діяльності на постраждалих територіях та забезпечення державного замовлення на підготовку відповідної робочої сили тощо.

Директор Департаменту соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, Кравченко О.С. у своєму виступі звернула увагу на те, що в останні два десятиріччя в Україні створено комплексну розгалужену систему соціального захисту чорнобильців, яка ґрунтується на чіткій нормативно-правовій базі та відповідному бюджетному фінансуванні. Цього року максимально були враховані потреби та побажання регіонів щодо оздоровлення дітей, посилено відповідальність за якість послуг, підвищено кваліфікаційні вимоги до оздоровчих закладів. Доповідач окреслила основні проблеми соціального захисту та внесла пропозиції щодо поетапного вирішення болючих проблем, починаючи з найбільш важливих, а саме: поетапне підвищення розмірів пенсій інвалідам-ліквідаторам аварії на ЧАЕС (у 2 рази до 2015 року); поліпшення стану забезпечення путівками для санаторно-курортного лікування; починаючи з 2012 року,

забезпечення змоги інвалідам-ліквідаторам оздоровлюватись мінімум раз на два роки; збільшення видатків на лікування громадян; здійснення реконструкції приміщення Наукowego центру радіаційної медицини.

Кравченко О.С. доповіла, що Прем'єр-міністр України дав доручення, яким передбачається розробити і узгодити з соціальними партнерами, органами виконавчої влади, громадськими радами та подати на розгляд Уряду проект Закону про внесення змін до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

Завідувач лабораторії медичної демографії Наукового центру радіаційної медицини НАМН України, кандидат географічних наук Гунько Н.В. у доповіді «Уроки Чорнобилю – екологічна міграція» наголосила на необхідності вчитися на досвіді минулих років. Вона означила групи факторів, що впливали на екологічну міграцію із РЗТ, проаналізувала напрями і обсяги міграційних потоків, звернула увагу на поетапність і хвилеподібність організованої екологічної міграції, які безпосередньо залежали від рішень уряду, обсягів фінансування переселенської програми та термінів введення в дію житла для переселенців, на ланцюгові реакції змін геодемографічного та соціально-економічного характеру як у регіонах-донорах, так і у регіонах-реципієнтах. Враховуючи ситуацію в Чорнобилі і Фукусімі, вона запропонувала віднести до найбільш актуальних напрямів наукових досліджень на сучасному етапі такі: дослідження внутрішніх і зовнішніх екологічних міграцій; визначення впливу екологічних міграцій на геодемографічний простір та демоекономічний розвиток держави і окремих її регіонів; створення інформаційно-методологічного забезпечення аналізу екологічних міграцій; прогнозування та попередження екологічних міграцій населення; аналіз чинників екологічних міграцій, оцінка їх обсягів та термінів; удосконалення статистичного обліку міграційних процесів.

Президент Національної академії медичних наук України, академік НАМН України Сердюк А.М. представив доповідь «Сприйняття радіаційних ризиків: 25 років після катастрофи», в якій зосередив увагу на медико-соціальних наслідках чорнобильської катастрофи. Він охарактеризував три етапи інформаційної блокади в Україні (секретність, вседозволеність та дезорієнтація), проаналізував вплив Чорнобильської катастрофи на стан здоров'я людей, спинився на основних напрямках роботи з населенням та зазначив необхідність переглядання зон радіаційного забруднення. Сердюк А.М. наголосив, що Чорнобиль – це не екологічна, а техногенна катастрофа і виділив її основні уроки, а саме: недооцінка масштабів катастрофи; відсутність інформації; провал радіаційної розвідки; залучення великої кількості непрофесіоналів; недостатність дозиметричного контролю; недосконалість нормативно-правової бази. Він визначив основну мету: оцінити ефективність реалізованих захисних заходів минулого заради майбутнього і залучити до вирішення проблем радіаційної безпеки ядерних технологій вчених НАН, НАМН і НААН, відповідних міністерств і відомств; для готовності аварійного реагування створити відповідну правову базу, підготувати бригади спеціалістів швидкого реагування і забезпечити їх необхідними ресурсами, розробити план реагування для кожної АЕС. Сердюк А.С. запропонував спільно з вченими Японії, РФ та інших країн оцінити медичні наслідки аварій на Чорнобильській АЕС і Фукусімі–1.

Завідувач кафедри загальної екології та безпеки життєдіяльності Національного університету біоресурсів і природокористування, доктор медичних наук, професор Прилипко В.А. у доповіді «Соціально-психологічний стан населення на радіоактивно забруднених територіях в динаміці післяаварійного періоду» висвітлювала результати соціально-психологічного моніторингу, що проводився серед населення, яке постійно проживає на радіоактивно забрудненій території (РЗТ), учасників ліквідації аварії, евакуйованих та переселенців.

Доповідач зосередила увагу на основних видах перепон для економічного відродження постраждалих регіонів, охарактеризувала соціальне самопочуття населення і виділила три основні групи потреб: соціально-політичні і правові гарантії; матеріально-трудова та інформаційно-рекреаційні гарантії; соціально-психологічна підтримка. Вона також означила різні групи населення за рівнем сприйняття радіаційного ризику, за ціннісними орієнтаціями, соціальними установками і життєвими стратегіями, за мірою потреби в допомозі. Прилипко В.А. зауважила, що зниження рівня соціальної напруженості на РЗТ можливе тільки за умови оптимізації на державному рівні соціальної політики ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи і виділила основні її складові: перегляд і оптимізація нормативно-правових актів; розробка і реалізація програм, стимулюючих розвиток соціальних і виробничих сфер на РЗТ; реалізація єдиної системи соціальної, психологічної і медичної реабілітації постраждалих; наукові дослідження по проблемі.

Професор ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України» Куценко В.І. виголосила доповідь «Соціальні засади сталого розвитку територій, що зазнали Чорнобильського впливу». Вона зауважила, що сталий розвиток може забезпечити тільки поєднання економічного, екологічного і соціального аспектів і представила десять головних напрямів сталого розвитку, обраних у країнах Європейського Союзу, а також проаналізувала економічні та соціальні показники в постраждалих областях та в Україні в цілому. Куценко В.І. наголосила, що для стабільного сталого розвитку необхідно: забезпечити структурну перебудову економіки перш за все постраждалих районів; здійснити структурну перебудову на користь соціального блоку; забезпечити взаємодію суспільства, держави і природи в формуванні сталого розвитку; поставити освіту серед усієї соціальної сфери найпріоритетнішою (освіта має забезпечити орієнтацію мислення фахівця на забезпечення сталого розвитку).

Виступ Голови Славутицької міської ради, доктора економічних наук Удовиченка В.П. був присвячений подоланню наслідків Чорнобильської катастрофи, в якому було сказано про низький рівень інформованості, відсутність Державного реєстру наслідків катастрофи, перешкоди у виконанні головної роботи — вилучення 200 т паливноутримуючих мас, їх переробки і захоронення. Володимир Петрович бачить вихід у поверненні до Меморандуму країн «Великої сімки», Єврокомісії і України щодо дострокової зупинки ЧАЕС (зокрема, до Положення про зобов'язання країн щодо всеохоплюючої допомоги Україні), адже Чорнобиль — це не тільки українське лихо, це екологічна і соціально-економічна проблема всього світу. Удовиченко В.П. розповів про умови проживання у Славутичі і зауважив, що модель створення рівня життя у місті безальтернативна в подоланні наслідків Чорнобильської катастрофи. Він оголосив основні «Славутицькі принципи»: опікування уряду і держави над атомною енергетикою; інформованість; участь місцевих та регіональних влад у локалізації техногенних катастроф. На завершення доповіді він вніс пропозиції щодо оптимізації державної політики у сфері подолання наслідків Чорнобильської катастрофи, а саме: економічна, екологічна та соціальна реабілітація постраждалих територій; поліпшення соціальної інфраструктури; соціальні гарантії медичного обслуговування і ризиків, пов'язаних зі здоров'ям.

Завідувач кафедри кооперації і соціології Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації, кандидат економічних наук, доцент Злотніков А.Г. розповів про суперечності суб'єктивних оцінок наслідків Чорнобильської катастрофи. Він зауважив, що виступає у різних іпостасях — як житель постраждалої території, як ліквідатор, як очевидець і, нарешті, як соціолог-дослідник — і розглядає Чорнобильську проблему з різних точок зору. Важливою демографічною проблемою, пов'язаною з Чорнобилем, зазначив він, стало входження Білорусі в період депопуляції. Злотніков А.Г.

озвучив результати анкетування, що проводилось серед жителів постраждалих областей Білорусі, наголосив на необхідності проведення моніторингу Чорнобильських територій та забезпеченні його фінансування. Він спинився на характеристичі зон радіоактивного забруднення та основних напрямках міграції і звернув увагу на невідповідність результатів досліджень, проведених у різні роки різними інститутами. Доповідач спинився на соціально-економічних проблемах, що нашарувалися на чорнобильську, і запропонував шляхи їх вирішення.

Професор кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана, кандидат економічних наук Гриненко А.М. у доповіді «Комплексність гарантій як основний принцип соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» дав визначення соціального захисту, соціальних прав і гарантій громадян, соціальних пілг і потреб. Аналізуючи весь комплекс гарантій щодо соціального захисту чорнобильців, він зазначив як позитиви, так і негативи нормативно-правового забезпечення і безпосередньо практики реалізації соціального захисту постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС громадян. Гриненко А.М. зосередив увагу на необхідності створення Державного реєстру осіб, які постраждали від Чорнобильської катастрофи, розширенні сфери видів зайнятості громадян і створенні належних умов праці у сільській місцевості, гнучкої і багатогалузевої системи робочих місць, розширення діапазону неаграрних видів діяльності різних соціально-демографічних груп сільського населення; підвищення рівня радіологічних знань та інформованості населення, у тому числі працівників освіти, охорони здоров'я, аграрного сектору та харчової промисловості і в зв'язку з цим введення в економічних ВНЗ в законодавчому порядку обов'язкової теми з основ соціального захисту чорнобильців та громадян, постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС. Такими дисциплінами, зазначив Гриненко А.М. можуть бути «Соціальна політика», «Управління соціальним розвитком», «Соціальний захист та соціальне страхування» тощо.

За результатами обговорення найбільш актуальних питань соціально-демографічного розвитку постраждалих територій учасники Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-демографічні наслідки Чорнобильської катастрофи» прийняли рекомендації, адресовані Кабінету Міністрів України, в яких викладено основні напрями діяльності у сфері регулювання міграційних процесів, поліпшення стану здоров'я населення, зниження смертності та подовження тривалості життя, створення умов для економічної реабілітації територій, що зазнали радіаційного забруднення.

*Інформацію підготував
кандидат економічних наук В.В. Черніченко*

**ОГЛЯД ЗАСІДАНЬ КРУГЛИХ СТОЛІВ
В ІНСТИТУТІ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ ІМ. М.В. ПТУХИ НАН УКРАЇНИ
у 2010–2011 рр.
(продовження)**

28. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України спільно з Фондом народонаселення ООН 2 грудня 2010 року провів засідання Круглого столу **«Демографічні аспекти молодіжної політики»**.

Участь у засіданні взяли директор Фонду народонаселення ООН в Україні, Болгарії, та Боснії й Герцоговині пані Нузхат Ехсан, заступник Представника ФН ООН в Україні пан Павло Замостьян, Представник ЮНІСЕФ в Україні пані Юкіе Мокуо, керівник управління соціальної безпеки Апарату Ради національної безпеки і оборони України Гнибіденко І.Ф., представник ВООЗ в Україні Король Н.О., фахівці законодавчої та виконавчої гілок влади, провідні науковці.

Директор Фонду народонаселення ООН в Україні, Болгарії, та Боснії й Герцоговині пані Нузхат Ехсан представила «Звіт про народонаселення світу за 2010 рік».

Під час Круглого столу завідувач відділу проблем якості демографічних процесів, д.е.н. Курило І.О. оприлюднила результати проекту «Демографічні аспекти молодіжної політики в Україні», виконаного за фінансової та технічної підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні, виклала результати дослідження сучасного становища молоді в Україні з акцентуванням на її найбільш гострих соціально-демографічних проблемах. У презентації Курило І.О. представила цілісний соціально-демографічний портрет української молоді, висвітила низку питань, що стосуються її системи цінностей, способу життя, демографічної поведінки, визначила особливості перебігу демографічних процесів у молодіжному середовищі, розглянула вітчизняний та зарубіжний досвід молодіжної політики та внесла пропозиції з її вдосконалення і розвитку.

29. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України спільно з Київською обласною державною адміністрацією 14 грудня 2010 року провів засідання Круглого столу **«Практичний досвід та перспективи запровадження єдиної системи електронного обліку соціальних виплат населенню України»** за участю представників Міністерства соціальної політики України, Міністерства фінансів України, Національного банку України, Дніпропетровської, Запорізької, Одеської, Чернівецької обласних державних адміністрацій, Головного управління праці та соціального захисту населення, Головного фінансового управління Київської обласної державної адміністрації, а також районних, міських управлінь праці та соціального захисту населення Київської області.

Засідання Круглого столу відкрила заступник голови Київської обласної державної адміністрації Подашевська Т.Л. Метою цього заходу було обговорення практичного досвіду тих областей, де вже проводились подібні експерименти, та передумов запровадження єдиної технології автоматичного обліку наданої соціальної допомоги та пільг на основі ЄСК відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 2010 року № 947 «Про запровадження електронної соціальної картки». Також було обговорено першочергові кроки щодо впровадження електронної соціальної картки в Київській області.

На підставі матеріалів Круглого столу було підготовлено пропозиції до Міжвідомчої комісії із запровадження електронної соціальної картки.

30. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України 20 січня 2011 року провів засідання Круглого столу «**2025 рік: нові демографічні виклики для України**».

У засіданні взяли участь понад 50 учасників – представники академічних інститутів НАН України, центральних органів виконавчої влади, вищих навчальних закладів, а саме: Прем'єр-міністр України Азаров М.Я.; Віце-прем'єр-міністр України – Міністр соціальної політики України Тігіпко С.Л.; академік-секретар відділення економіки НАН України, директор Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, академік НАН України Лібанова Е.М., віце-президент НАН України, директор ДУ «Інститут економіки та прогнозування», академік НАН України Геєць В.М.; директор Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України Галицький В.М.; заступник Міністра соціальної політики України Мушинін В.В.; директор Фонду народонаселення ООН в Україні, Болгарії, та Боснії й Герцеговині пані Нузхат Ехсан; голова Державного агентства з питань науки, інновацій та інформації України Семиноженко В.П., народний депутат України Королівська Н.Ю.; народний депутат України Лук'янов В.В.; декан економічного факультету Київського національного університету ім. Т.Шевченка, член-кореспондент НАН України Базилевич В.Д.; заступник голови Державного комітету статистики України Власенко Н.С.; президент Академії фінансового управління Міністерства фінансів України, доктор економічних наук, професор Єфименко Т.І.; заступник директора з наукової роботи Інституту світової економіки і міжнародних відносин, доктор економічних наук, професор Новицький В.Є.; провідний фахівець Світового банку Петрина К.Д.; заступник директора з наукової роботи Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та НАН України, кандидат економічних наук Шаповал М.С.; генеральний директор Інституту бюджету та соціально-економічних досліджень, кандидат економічних наук Щербина І.Ф. та інші.

У ході засідання Круглого столу учасники обговорили тенденції та ризики розвитку України у першій чверті ХХІ століття, наслідки старіння населення та проблеми пенсійного забезпечення, перспективи покращення освітнього рівня населення та підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили, можливості реалізації в Україні концепції замісної міграції, необхідність формування стратегії безперервної освіти.

Відкрив засідання Прем'єр-міністр України Азаров М.Я. словами про своє переконання у тому, що Україні під силу справитися із серйозними демографічними ризиками, які стоять перед державою сьогодні. Він наголосив, що в країні почався якісний ріст економіки, який потребує збільшення кількості працюючих громадян. Водночас залишається ще чимало проблем, а питання демографічної політики тісно пов'язані з їх вирішенням.

Виступ директора Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, академіка Лібанової Е.М. «Демографічні ризики розвитку України в першій чверті XXI століття» був присвячений аналізу наслідків зміни чисельності та вікового складу населення. Вона зазначила, що є резерви позитивних змін чисельності та вікового складу населення, а саме:

- зниження передчасної смертності населення, особливо чоловіків працездатного віку і сільського населення;
- підвищення народжуваності;
- запобігання масштабній еміграції (трудовій і стаціонарній) молоді за межі України;
- виважена політика заохочення замісної імміграції;
- трансформація системи освіти;
- формування та поширення стандартів здорового способу життя;
- реформа системи охорони здоров'я — її переорієнтація на профілактику;
- формування позитивного соціально-психологічного клімату в суспільстві.

Віце-президент НАН України, директор Інституту економіки та прогнозування НАН України академік Гєєць В.М. у своєму виступі «Наслідки демографічних викликів для економічного зростання та підвищення продуктивності праці» спинився на тому, що із висновків щодо демографічної ситуації в Україні та викликів для її економіки одним із основоположних є те, що утворюється демографічна «яма» внаслідок ненароджених дітей за 20 років незалежності України. Розміри «ями» сягають чисельності в 5 млн. чоловік, оскільки чисельність українців віком до 25 років 2010 року становила 13 млн. чоловік проти 18 млн. 1990-го. Результатом такого провалу буде не тільки проблема чисельності населення, що веде до його скорочення, а й гальмування економіки, оскільки ресурс праці буде обмеженим.

З доповіддю на тему «Наслідки старіння населення» виступила доктор економічних наук Курило І.О., у якій відзначила необхідні кроки для зменшення старіння населення України та продовження активного терміну життя літніх людей.

Із доповідями виступили народний депутат України Королевська Н.Ю. — «Виклики для економіки під час погіршення демографічної ситуації»; провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, кандидат економічних наук Ткаченко Л.Г. — «Пенсійне забезпечення: криза розподільчої системи»; провідний фахівець Світового банку Петрина К.Д. — «Зміни політики соціального захисту: світовий досвід»; завідувач відділу Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, кандидат економічних наук Позняк О.В. — «Замісна міграція: ризики та наслідки для політики»; заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, доктор економічних наук Макарова О.В. — «Виклики для освіти»; завідувач відділу ДУ «Інститут економіки та прогнозування», кандидат соціологічних наук Балакірева О.М. — «Соціальні настрої населення».

За результатами обговорення було прийнято рекомендації, які направлені до Кабінету Міністрів України.

*Інформацію підготував
кандидат економічних наук В.В. Черніченко*

ЗМІСТ

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ДЕМОГРАФІЧНІ НАСЛІДКИ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

| | |
|--|-----|
| ГЕЄЦЬ В.М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні | 3 |
| ЛІБАНОВА Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів | 24 |
| ГРІШНОВА О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні..... | 39 |
| ЛЕВЧУК Н.М. Соціальний капітал та здоров'я населення в Україні | 47 |
| МАКАРОВА О.В. Соціальне відторгнення в Україні: специфіка прояву та методологія оцінювання | 57 |
| КРАВЧЕНКО І.С. Формування робочої сили: мегаекономічний аспект | 69 |
| ЛІСОГОР Л.С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи | 79 |
| КУЛІКОВ Г.Т. Вплив сучасної фінансово-економічної кризи на заробітну плату | 86 |
| КАРЛІН М.І., БОРИСЮК О.В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні | 96 |
| ОЛІЙНИК О.О. Зарубіжний досвід відшкодування втрат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю..... | 103 |
| НОВАК І.М., КОТОВА Н.І. Формування сучасної системи професійної безпеки та охорони праці в Україні | 110 |
| КРАСИЛЬЩИКОВ А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення..... | 118 |
| ІЛЯШ О.І. Інституціональні ризики соціальної безпеки | 125 |
| КРАВЧЕНКО М.В. Особливості державної політики щодо подолання бідності в Україні | 135 |
| ЯКИМОВА Н.С. Професійне самовизначення і професійна орієнтація молоді: сучасні тенденції та проблеми | 142 |

НАУКОВЕ ЖИТТЯ

| | |
|---|---------|
| Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (історичний нарис) | 150 |
| Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні і шляхи їх подолання» (26 листопада 2010 року, м. Київ) | 161 |
| Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-демографічні наслідки Чорнобильської катастрофи» (28 квітня 2011 року, м. Київ) | 163 |
| Огляд засідань Круглих столів в ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України у 2010–2011 рр. (продовження) | 168 |
| ЗМІСТ | 171 |
| CONTENTS | 173 |
| Вимоги журналу до оформлення матеріалів, що подаються для публікації в журналі «Демографія та соціальна економіка» | 175 |

CONTENTS

SOCIAL-ECONOMIC AND DEMOGRAPHIC CONSEQUENCES OF THE SYSTEM CRISIS IN UKRAINE AND WAYS OF THEIR OVERCOMING

| | |
|--|-----|
| GEYETS V.M. The consequences of demographic challenges for economic growth in Ukraine | 3. |
| LIBANOVA E.M. Modernization of the economy of Ukraine in the context of social challenges | 24 |
| GRISHNOVA O.A. Social responsibility in the context of system crisis redemption in Ukraine | 39 |
| LEVCHUK N.M. Social capital and human health of Ukraine | 47 |
| MAKAROVA O.V. Social exclusion in Ukraine: specifics of appearance and methodology of estimating | 57 |
| KRAVCHENKO I.S. Forming of the labour force: megaeconomic aspect | 69 |
| LISOGOR L.S. Factors of impact on the quality of the labour life in conditions of the economic crisis | 79 |
| KULIKOV G.T. Impact of the present financial-economic crisis on wages | 86 |
| KARLIN M.I., BORISYUK O.V. Possibilities of use of personnel leasing and outsourcing in Ukraine | 96 |
| OLIYNYK O.O. Foreign experience of compensation of losses related to temporarily inability to work | 103 |
| NOVAK I.M., KOTOVA N.I. Forming of the modern system of professional safety and protection of labour in Ukraine | 110 |
| KRASIL'SHCHYKOV A.L. Protection of labour rights of employees in conditions of non-standard employment: legislative background | 118 |
| ILLYASH O.I. Institutional risks of social safety..... | 125 |
| KRAVCHENKO M.V. Peculiarities of the state policy on poverty reduction in Ukraine | 135 |
| YAKIMOVA N.S. Professional self-determination and professional orientation of the youth: the present trends and problems..... | 142 |

SCIENTIFIC LIFE

| | |
|--|-----|
| Institute for Demography and Social Studies named after M.V. Ptukha of the NAS of Ukraine (<i>historical review</i>)..... | 150 |
| International scientific-practical conference “Social-economic and demographical consequences of the system crisis of Ukraine and ways of their overcoming” (<i>November 26, 2010, Kyiv</i>) | 161 |
| International scientific-practical conference “Social-demographical consequences of the Chornobyl disaster” (<i>April 28, 2011, Kyiv</i>) | 163 |
| Review of Roundtables at the IDSS named after M.V. Prukha of the NAS of Ukraine in 2010–2011 (<i>continuation</i>) | 168 |
| CONTENTS..... | 171 |
| Standards of Typography of Submitted Papers | 175 |

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 цитованих матеріалів. Замість слова «Література» вживаємо назву «Джерела» (виділяємо напівжирним). Прізвища авторів (всі) у джерелах виділяються 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

1(15) / 2011

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
23 травня 2011р.**

**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 15.06. 2011 р. Формат 70х100/16.
Обл. вид. арк. 14,7. Умов. друк. арк. 14,3.
Папір офс. Гарнітура NewtonC.
Тираж 300 пр. Зам. № 3199**

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

Україна, 01032, м. Київ, бул. Тараса Шевченка, 60
Тел.: (044) 486–62–37, 482–17–45 , 486–04 –97
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.