

Національна академія наук України
Інститут демографії та соціальних досліджень

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА



Науково-економічний
та суспільно-політичний журнал

Заснований у 2004 році

1—2 / 2004

IDCD

Київ 2004

Випуски журналу будуть присвячені теоретико-методологічним та прикладним проблемам демографії та соціальної економіки.

Широко досліджуватимуться питання теоретичної, описової та економічної демографії, зокрема теорія народонаселення та демографічної політики, методологія демографічного аналізу і демо економічного моделювання, проблеми розселення населення і результати прикладного демографічного аналізу, теорія та практика демографічного прогнозування.

Висвітлюються проблеми побудови соціальної правової держави як інституту громадянського суспільства, основні питання соціальної політики та соціальної безпеки України, проблеми та перспективи людського розвитку, його вимірювання і моделювання, проблеми соціальної рівності та справедливості, соціальної стратифікації суспільства, бідності та середнього класу. Розкриваються теоретико-методологічні та прикладні проблеми економіки праці, зокрема формування та використання трудового потенціалу, ринку праці, доходів населення та інші.

Дане видання є некомерційним і розраховане на широке коло фахівців.

Голова редакційної колегії: *С.І.Пирожков* — директор Інституту демографії та соціальних досліджень, доктор економічних наук, професор, академік НАН України

Заступник голови редакційної колегії:

Е.М. Лібанова — заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень, доктор економічних наук, професор, член-кореспондент НАН України

Заступник голови редакційної колегії:

В.В. Онікієнко — доктор економічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

Відповідальний секретар:

Макарова О.В. — к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України.

Члени редакційної колегії: Власенко Н.С., заступник голови Держкомстату України; Гнибіденко І.Ф., к.е.н., перший заступник Міністра праці та соціальної політики; Грішнова О.А., д.е.н., професор КНУ ім. Т. Шевченка; Денисов А.Ф., к.і.н.; Заяць Т.А., д.е.н., професор, РВПС України НАН України; Калачова І.В., 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; Новіков В.М., д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Новікова О.Ф., д.е.н., професор, Інститут економіки промисловості; Петрова І.Л., д.е.н., професор, Університет економіки і права “КРОК”; Романюк М.Д., д.е.н., професор, Прикарпатський університет ім. В. Стефаника; Солдатенко М.О., перший заступник Міністра праці та соціальної політики України; Стельмах Л.М., директор департаменту статистики населення Держкомстату України; Стешенко В.С., д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Фойгт Н.А., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України.

Денисов А.Ф. (редакційна підготовка до друку)

Прохацька Л.Я. (технічний секретар редакційної колегії)

Шановний читачу!



Перед Вами перший номер журналу “Демографія та соціальна економіка”. Нове соціально-економічне і суспільно-політичне видання започатковане Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України.

Чим керувалися ми, засновники, розпочинаючи цей проект?

Праця людини і відтворення людського потенціалу повсякчас були визначальними явищами суспільного буття. Глобальні тенденції розвитку економіки, її соціалізація, науково-технічний прогрес, інтелектуалізація трудової діяльності висувають на передній план і надають домінуючого значення соціальним аспектам життя і діяльності людей.

Українське суспільство переживає складний і суперечливий етап свого розвитку, для якого характерні глибинні зміни в усіх сферах життя. З огляду на динамізм і специфіку трансформаційних процесів, дослідники зосереджують увагу на людині як об'єкті соціальної і демографічної політики. Для прийняття виважених, своєчасних, ефективних та коректних політичних рішень необхідно володіти точною і достовірною інформацією щодо розвитку суспільних явищ, мати теоретичне та методичне підґрунтя досліджень соціальних та економічних проблем.

Актуальним питанням сьогодення є кардинальне підвищення якості трудового потенціалу країни. З поступом від індустріальної до постіндустріальної і інформаційної стадії розвитку формується нова цивілізаційна система, що визначає пріоритет людського розвитку в економічній, науково-технічній та гуманітарній сферах. Посилюється розуміння людини не лише як продуктивної сили, а як особистості — важливої складової суспільних зв'язків, де неможливе ігнорування її індивідуальних рис.

Нині, коли Україна вирішує масштабне завдання розбудови соціально-орієнтованої економіки, формування інститутів громадянського суспільства і реалізація принципів соціальної справедливості, метою державної політики є забезпечення прав, інтересів і потреб громадян, гуманізація соціально-трудових відносин.

Потребують глибокого наукового аналізу демографічні процеси, їх вплив на економічний та соціальний розвиток країни. Велика увага приділятиметься соціально-демографічному прогнозуванню, розробці більш досконалих методів дослідження суспільних явищ. У полі зору дослідників має постійно перебувати широке коло про-

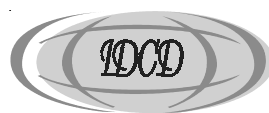
блем, що охоплюють розвиток трудових відносин, забезпечення інтелектуального та соціального капіталу, гідного рівня життя, обґрунтованість політичних рішень і соціальних програм.

Стратегічними напрямками соціальних реформ є формування нових пріоритетів політики доходів, реорганізація системи управління у галузях соціальної сфери, забезпечення продуктивної зайнятості, досягнення гендерної рівноваги у суспільстві.

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, засновуючи новий журнал, ставить собі за мету сприяти розв'язанню актуальних проблем сталого демографічного та людського розвитку на загальнонаціональному і регіональному рівнях.

Шановний читачу, саме Вам судити, наскільки вдалим виявився наш журнал. Редакція буде щиро вдячна за ділові поради, зауваження і рекомендації фахівців та якщо Ви запропонуєте до друку власні ґрунтовні статті, інші матеріали відповідної тематики. Сподіваємося що така співпраця не тільки збагатить зміст нового видання, а й сприятиме розвитку вітчизняної демографічної та соціально-економічної науки.

С.І. Пирожков,
директор Інституту демографії
та соціальних досліджень,
академік НАН України



ДЕМОГРАФІЧНИЙ ФАКТОР У ГЛОБАЛЬНІЙ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

*С. І. Пирожков,
академік НАН України,
директор Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України*

Важливою передумовою економічного, інтелектуального, політичного розвитку будь-якої країни є демографічний фактор як самостійна складова фундаменту, на якому тримається суспільство, елемент кореневої системи, що живить усе суспільне дерево. Він відображає в собі взаємозв'язок темпів та пропорцій суспільного розвитку з кількісними та якісними характеристиками населення (його чисельністю, статеві-віковою, сімейною структурами, а також з динамікою народжуваності, смертності, міграцій, станом здоров'я, розселенням, професійно-освітньою структурою тощо). Населення є суб'єктом суспільного розвитку, носієм усіх соціальних відносин і відтворюється на розширеній чи звуженій основі.

Історичний контекст розвитку населення України

Вікові тенденції демографічного розвитку України свідчать про те, що її населення у XX — початку XXI століття зазнало істотних змін під впливом, з одного боку, чинників довгострокової дії (зміна типу відтворення населення та його соціальних регуляторів), а з другого — короточасних, кризових подій, викликаних світовими війнами, голодоморами, масовими репресіями, примусовими переселеннями, економічним занепадом тощо.

У XX столітті Україна зазнала серйозних демографічних криз і соціальних катастроф. Внаслідок Першої світової і громадянської воєн та пов'язаних з ними масових епідемій, голоду початку 20-х і 30-х років, масових репресій 30-х років, Великої Вітчизняної війни, депортації 40-х років і голоду 1947 року нормальний демографічний розвиток був відчутно порушений.

За різними оцінками, прямі (безпосередній убуток тих, хто живе) і опосередковані (ненароджені діти) втрати населення України з 1914 року до початку 20-х років включно склали від 3 до 4 млн. чоловік.

З середини 20-х років на території Європейської частини колишнього СРСР розпочався демографічний перехід від високих рівнів народжуваності та смертності, який охопив усю Україну. В соціально-економічній сфері розпочалися модернізаційні процеси, формування потужної індустріальної бази. Завершення цієї епохи у 1929 р. у зв'язку з політикою згортання ринкових відносин, примусовою колективізацією сільського гос-

подарства і насильницькою індустріалізацією призвело до помітного зниження народжуваності. Демографічний спад невдовзі переріс у демографічну катастрофу, основними складовими якої були: масова депортація українських селян в інші регіони СРСР, планомірно організований тоталітарною державою голод 1932–1933 рр., політичні репресії, внаслідок яких винищувалися сотні тисяч громадян України. Загалом втрати демографічного потенціалу України (у кордонах до 17 вересня 1939 р.) лише через соціальні потрясіння кінця 20-х, 30-х років становили приблизно 5,8 млн. чоловік.

Величезні втрати населення були і у 40-х роках внаслідок війни (1941–1945 рр.), міждержавних міграцій, політичних репресій, так званих добровільних організованих переселень українських селян для роботи у вугільній, нафтовидобувній, лісовій і рибній промисловості, в сільському господарстві Сибіру і Далекого Сходу. Ці переселення тривали і в 50-і роки, тоді основною міграційною подією для України стало освоєння цілинних і перелогових земель у Казахстані. Загалом демографічні втрати України внаслідок соціальних потрясінь за період 1939–1959 рр. склали 9,8 млн. чоловік, а за період 1929–1959 рр. втрати демографічного потенціалу республіки становили 14,6 млн. чоловік, що рівнозначно скороченню кількості мешканців республіки на 34 відсотки порівняно з даними перепису населення 1959 р. З урахуванням втрат у роки Першої світової і громадянської воєн населення України зменшилося майже на 18 млн. чоловік.

Демографічні катастрофи першої половини ХХ ст. серйозно деформували як кількісні, так і якісні показники відтворення населення України, його вікову структуру, негативно вплинули на соціальний та економічний розвиток республіки, зменшили можливість повноцінної реалізації трудового потенціалу населення. Різко знизилися відтворювальні можливості демографічного потенціалу України. Ці соціальні катаклізми в демографічній історії України були настільки «регулярними» та значними, що призвели до істотного зменшення чисельності її населення, негативно відбилися на природному процесі самовідтворення родини, викликали глибокі наслідки в економічному, інтелектуальному та суспільному розвитку України в цілому.

У 70–90-х роках ХХ століття в Україні розпочалася нова фаза демографічного переходу, основною відмінністю якої стало зниження народжуваності та природного приросту населення, підвищення рівня смертності та його активне старіння, депопуляція населення, формування родини, яка себе не відтворює. Все це вказує на те, що держава увійшла у затяжну демографічну кризу, яка за тривалістю та масштабами перевершує попередні. Головна відмінність нової демографічної кризи полягає у тому, що в Україні мають місце не тільки кількісне зменшення народу, а й значне погіршення його здоров'я, якісних показників інтелектуального розвитку, деградація генофонду, що є передумовою непередбачуваних геополітичних ситуацій.

Реальною є загроза, що ці негативні явища у демографічній сфері матимуть глибокі незворотні наслідки в економічному, соціальному та духовному розвитку української нації, і, у кінцевому підсумку, виступатимуть дестабілізуючими чинниками суспільно-політичного життя, створюватимуть небезпеку національним інтересам України. Все це потребує серйозного теоретичного осмислення та практичного врахування демографічного фактора при виробленні глобальної стратегії розбудови Української держави.

На превеликий жаль, державні структури впродовж багатьох десятиліть з байдужістю ставилися до становища у демографічній сфері держави, не тільки не приймали конкретних програм дій, а й не стимулювали розширення демографічних досліджень. Намагання владних структур відсахнутися від вирішення нагальних проблем демографічного розвитку поставило Україну на один щабель з найбільш неблагополучними країнами світу, яким у перспективі може загрожувати поступове вимирання та деградація їх населення.

Демографічний розвиток та національні інтереси України

Нехтування демографічним фактором у соціально-економічній стратегії розвитку держави веде до значних збитків у матеріальному, інтелектуальному і суспільному житті народу, прорахунків у державній політиці. Хоча демографічний стан та його розвиток — це об'єктивний процес, демографічна ситуація погіршується, якщо державні інституції орієнтуються на хибні теоретичні концепції, які не мають практичного підтвердження у реальному житті. Наведемо лише деякі приклади з нашої нещодавньої історії. Протягом багатьох десятиліть радянської доби демографічна наука в Україні була, в основному, заідеологізованою та політизованою. Головним теоретичним висновком будь-якого демографічного дослідження вважалася декларація про «комуністичний тип самовідтворення народонаселення» в умовах так званого «розвинутого соціалізму». У цьому контексті не випадково гальмувалося, зокрема, вивчення демографії українського села, оскільки його відкрита депопуляція почалася вже з кінця 70-х років XX століття. Визнання цього факту суперечило б офіційно-оптимістичній догмі. У практичному занепаді (а фактично під забороною) перебували етнічно спрямовані дослідження з демографії української нації та інших національних спільнот, що населяють Україну, демографічних втрат під час соціальних катастроф XX століття.

У галузі теорії та практики розселення з кінця 50-х років панувала зловісна концепція укрупнення сільських поселень, яка на практиці стала засобом подальшої експропріації селянства, перетворення його на найманців, що призвело до знищення соціально-економічної ніші для культивування фермерських традицій. Це було логічним продовженням сталінського курсу 30-х — початку 50-х років на ліквідацію хуторів, який особливо дався взнаки у післявоєнні роки на західноукраїнських землях.

Натомість вихвалялися так звані організовані переселення українців за межі своєї республіки для постійної праці у вугільній, лісовій та рибній промисловості Сибіру та Далекого Сходу. Цілком замовчувалися негативні наслідки міграцій, пов'язані із розбудовою в Україні ВПК та надмірною мілітаризацією її території. За таких умов годі було й говорити про самостійну державну демографічну політику в Україні, розбудову її справді наукових основ.

Нерозуміння значення демографічного фактора у національному та соціально-економічному відродженні Української держави залишається актуальним і сьогодні. Так, деякі політики беруть на озброєння протирепродукційні установки як концептуальні засади для формування демографічної політики України. Оскільки, мовляв, засоби фінансових та матеріальних ресурсів, необхідні для забезпечення державної демографічної політики, надто обмежені, то доцільно їх спрямувати не на стимулювання народжуваності, а на збільшення тривалості життя мешканців республіки.

На нашу думку, реалізація такої установки доведе демографічну ситуацію в Україні до благостану відомої свіфтівської мінідержави Лапутанії, в якій не було дітей, а лише самі вчені довгожителі. На жаль, подібні «концептуальні» уявлення існують і серед тих державних мужів, які мають розробляти державну політику в інтересах національної безпеки України як незалежної європейської держави.

Принаймні ряд принципових обставин вказують на те, що демографічну політику України неможливо відокремлювати від національних інтересів, завдань стратегічного майбуття, замикати її в коло господарських латок сьогодення. Це зрозуміло і з огляду на формування сучасної системи міжнародної безпеки у трансатлантичному просторі в **геополітичній ситуації**, в якій в останній декаді XX-го і на початку XXI-го століть опинилася незалежна Україна. За природного приросту її населення, реалізації власного економіч-

ного, демографічного, інтелектуального потенціалів, створення сучасних Збройних Сил Україна об'єктивно може сприяти незворотності прогресивних перетворень у Центральній Європі, а також стати відчутною противагою глобальним загрозам міжнародній безпеці на європейському континенті.

Розвиток негативних демографічних процесів та зменшення трудових ресурсів потенціалу становить загрозу національній безпеці держави і вимагає невідкладних системних дій з її відвернення та упереджувальних заходів щодо нейтралізації руйнівних наслідків.

Зволікання з вирішенням вищезазначених проблем несе в собі небезпеку ослаблення політичного, економічного й гуманітарного впливу України у світі, робить можливим перерозподіл національних ресурсів та національного потенціалу України на користь інших держав.

Особливої уваги потребує **міграційний чинник**, який здебільшого негативно впливає на демографічну, економічну, екологічну та соціально-політичну ситуацію в Україні. Однією з важливих ознак міжреспубліканських міграцій радянського періоду була їх масовість. Щорічний обмін населенням між Україною та іншими республіками колишнього СРСР сягав понад півтора мільйона осіб. Другою характеристикою цих міграційних рухів було те, що в'їзд в Україну практично перевищував виїзд з неї.

У 1959 – 1969 роках міграційний приріст становив у середньому 42,7 тис. осіб щорічно. У 1970 – 1979 роки – 27,1 тис. осіб, у 1979 – 1989 роки – 15,7 тис. осіб. У 80-ті роки, у період між двома останніми всесоюзними переписами, найбільший обмін населенням був з Росією, куди виїхало 3,5 млн. осіб, прибуло в Україну 4 млн. осіб. Значний рух спостерігався між Україною і Казахстаном – виїхало 160 тис. осіб, в'їхало 260 тис., Молдовою – відповідно 200 і 225 тис., Білоруссю – 200 і 225 тис., Узбекистаном – 60 і 40 тис. осіб. Значне негативне міграційне сальдо республіка мала в обміні населенням із Західно-Сибірським регіоном, передусім з Тюменською областю.

Серед фахівців висловлюється думка, що міжреспубліканські міграції мали переважно обертовий характер. Люди, які виїжджали з України на навчання, для служби в армії, на роботу, згодом поверталися. Проте з таким висновком не можна повністю погодитися. Незбіг регіонів в'їзду і виїзду доводить, що протилежні за напрямом міграційні потоки охоплювали не одних і тих самих людей. Це підтверджується і змінами у віковій структурі населення.

Сучасні дані свідчать, що має місце швидкий приплив до республіки непродуктивного, орієнтованого винятково на споживання некорінного населення, вихідців із професійного військового середовища збройних сил колишнього СРСР, цивільних пенсіонерів, біженців з інших регіонів СНД, а також представників багатосімейних кланів Кавказу, Центральної Азії та Близького Сходу. Ці верстви населення лягають додатковим тягарем на відтворюваний у межах України валовий внутрішній продукт, зменшують його частку, яка утворюється продуктивним населенням республіки, обтяжують й без того невисокий життєвий рівень трудящих. Якщо до України прибували особи пенсійного віку, то виїжджали переважно люди молодших вікових категорій, оскільки виїзд в основному був з метою працевлаштування.

На початку 90-х років минулого століття зростання позитивного сальдо міжреспубліканських міграцій, що спостерігалися наприкінці 80-х років, значно прискорилося. Збільшення чисельності відбувалося тільки за рахунок міграційного приросту населення. У 1991 році приплив мігрантів збільшився у 3,3 раза, а у 1992 році – 6,5 раза. У 1993 році також було зафіксовано міграційний приріст.

Починаючи з 1994 року, населення України внаслідок міждержавної міграції скорочується. Від'ємне сальдо міграції є одним з вагомих чинників зменшення наявного населення країни. Лише за 10 років (1994 – 2003 рр.) з України вибуло на 1213,8 тис. осіб більше, ніж прибуло, тоді як загальне зменшення чисельності населення за цей період склало 4106,0 тис. осіб.

Надто негативні наслідки для інтелектуального розвитку України має еміграція населення за її межі. Тільки у 1990 р. на постійне місце проживання за кордон з України виїхало 95,4 тис. громадян. Якщо врахувати, що потенційні емігранти це переважно молоді і добре освічені люди, то їх від'їзд істотно знижує якість трудового, демографічного та інтелектуального потенціалів країни.

Останніми роками у світі спостерігається інтенсифікація міграційних процесів, відбуваються глобальні переміщення населення, що впливають на міграційну ситуацію як в окремих країнах, так в і цілих регіонах. Це позначається на зміні етнічного складу держав, їх економічному та соціальному становищі, національній безпеці. Через своє геополітичне положення Україна останнім часом дедалі більше залучається до всесвітніх міграційних процесів. Щороку понад сім мільйонів громадян змінюють місце проживання, в обох напрямках державний кордон перетинає близько 25 мільйонів чоловік.

Територія держави використовується різними категоріями мігрантів для транзитного переміщення, тимчасового перебування, трудової та незаконної міграції тощо. Канали нелегальної міграції активно використовуються транскордонною злочинністю для торгівлі людьми, контрабанди наркотиків та зброї. Зростання обсягів нелегальних мігрантів в Україні погіршує загальну криміногенну ситуацію. Вони вчиняють на території нашої держави різні злочини, в тому числі й тяжкі, самі стають жертвами нападів з боку кримінальних структур.

Перебування значної кількості іноземців на території України, зокрема нелегальних мігрантів, призводить також до загострення санітарно-епідеміологічної ситуації. Часто такі особи через нестачу засобів до існування, лікування стають розповсюджувачами різних інфекційних хвороб, таких як туберкульоз, СНІД, малярія та інших. І хоча значного впливу на санітарно-епідеміологічну ситуацію в державі нелегальна міграція не справляє, все ж в окремих регіонах зафіксовано випадки завезення небезпечних хвороб.

Події 11 вересня 2001 р. у США, на острові Балі, в Іспанії, Російській Федерації та інших країнах свідчать про ескалацію міжнародного тероризму як глобальної загрози. Нещодавній прояв тероризму у Беслані (РФ) свідчить, про наближення небезпеки безпосередньо до кордонів України і вказує на необхідність особливої уваги з боку держави до процесів як зовнішньої міграції, так і внутрідержавних переміщень.

Разом з тим незаконна міграція це лише один з чинників міграційних процесів, що впливає на стан національної безпеки. Неконтрольоване прибуття іноземців може мати й інші наслідки, пов'язані з особливостями сучасного етапу розвитку Української держави та її національної ідентичності. Це стосується непростих питань ролі титульної нації, корінних народів та національних меншин у формуванні політичної нації, мовного питання, навколо яких продовжуються суперечки. За такої ситуації чисельна неконтрольована імміграція може порушити досягнуту рівновагу між різноспрямованими політичними силами, національними громадськими об'єднаннями, полінаціональними регіонами та відповідно створити загрозу стабільності і цілісності України.

Ще одним невирішеним питанням залишається проблема репатріації співвітчизників, які з різних причин, часто не з власної волі, опинилися поза межами України і прагнуть повернутися на її територію. На цей час в Україні ще не прийнято спеціального

закону, спрямованого на захист вимушених переселенців-співвітчизників, що є серйозним прорахунком у міграційній політиці України. В результаті держава несе значні збитки.

Багато етнічних українців, вихідців з України інших національностей, які залишили місця попереднього проживання на Закавказзі та в Центральній Азії і бажали повернутися на батьківщину, іммігрували не в Україну, а в Росію. Для України, населення якої внаслідок негативних демографічних тенденцій зменшується, втрата потенційних репатріантів тим болючіша, оскільки йдеться здебільшого про кваліфікованих робітників і спеціалістів, які мають достатньо високий освітній рівень і могли би прислужитися розбудові Української держави, до того ж, людей культурно і ментально споріднених місцевому населенню.

Щороку внаслідок еміграції загальна чисельність населення України скорочувалася в середньому на 90 тис. осіб, в основному за рахунок найбільш активних, ініціативних і освічених громадян. При цьому, за оцінками експертів, до 4 млн. громадян України щорічно виїждять за кордон на тимчасові сезонні роботи. Серед трудових іммігрантів стійкою є готовність залишитися за кордоном на довготривалий період, або й назавжди, але стримує відповідне міграційне законодавство країн перебування, недостатній соціально-правовий захист та відсутність пропозицій роботи за фахом.

Процеси глобалізації, що відбуваються у Західній Європі, призводять до наближення кордонів ЄС до України, а отже, й посилення вимог щодо режиму їх перетинання й охорони. Незважаючи на численні заяви з приводу необхідності спрощення прикордонного режиму і розвитку добросусідських відносин, більшість сусідніх країн, насамперед західних, проводить курс на укріплення кордонів з Україною шляхом модернізації прикордонних переходів, додаткового розгортання прикордонних підрозділів та використання новітніх засобів технічної охорони, створення оперативної бази даних щодо порушників державного кордону.

Фінансування облаштування східного кордону Європейського Союзу у розширеному складі здійснюється за рахунок ЄС в цілому і найбільш зацікавлених у цьому країн — його членів. Запровадження жорсткої міграційної політики, що здійснюватиметься західними сусідами, зумовлено не лише і не стільки внутрішніми проблемами, що пов'язані з притоком громадян України, скільки вимогами ЄС до нових його членів. Вірогідно, що змін зазнає і порядок пересування населення на пострадянському просторі за можливого руйнування системи безвізових поїздок громадян СНД, у зв'язку з виходом РФ з Бішкекської угоди. Все це вимагає від України певних дій.

Підсумовуючи, варто зазначити, що в державі не створено належної системи управління міграційними процесами, яка була б спроможна мобільно та ефективно реагувати на зміни міграційної ситуації, вживати адекватних заходів з регулювання міграційних переміщень.

Дослідження ризику в системі «екологія - здоров'я»

У нашій країні вкрай загострилися екологічні проблеми, зумовлені зростанням техногенним навантаженням на довкілля, чинниками якого є шкода, що її завдають навколишньому середовищу крупні промислові підприємства, хімічні та енергетичні комплекси, великі масштаби використання пестицидів у сільському господарстві, наслідки Чорнобильської катастрофи. Забруднення повітряного та водного басейнів, а також ґрунтів негативно позначається на здоров'ї людей, ставить під загрозу життя прийдешніх поколінь.

Проблема збереження здоров'я населення у контексті аналізу якості навколишнього середовища має фундаментальне значення для сучасної науки і практики. Нині у світі вже накопичено значний досвід розробки методології дослідження цих проблем. Одним з лідерів у цьому питанні є Міжнародний інститут прикладного системного аналізу в Лаксенбурзі (Австрія), який активно розробляє концепцію ризику для аналізу екологічної безпеки.

На нашу думку, концепція ризику має загальнонаукове значення і її треба використовувати у різних сферах людської діяльності. Сьогодні вже стало очевидним, що у ХХІ столітті людство вступило у нову фазу своєї еволюції — еру ризику. Її особливістю є зростання загрози самознищення цивілізації. Хоча загроза знищення внаслідок іманентної непрогнозованої активності природних процесів існувала завжди, новим у цьому процесі є те, що до некерованих природних катаклізмів додалася неврегульована діяльність людей. На жаль, стає все більш очевидною та істина, що людству найближчим часом необхідно адаптуватися до життя в умовах ризику. Його об'єктивне існування зумовлене ймовірнісним характером багатьох природних, суспільних і технологічних процесів, багатоваріантністю матеріальних та ідеологічних стосунків, в які вступають суб'єкти соціального життя. Через наявність багатьох непрогнозованих і випадкових обставин можуть статися непередбачені відхилення від очікуваного результату, що робить неможливим керування суспільством як жорстко детермінованою системою.

Головною особливістю наукового визначення поняття «ризик» є його комплексний характер, що вимагає залучення вчених — представників багатьох дисциплін. Саме тут необхідне застосування методів системного аналізу, врахування всіх факторів, що зумовлюють виникнення критичних ситуацій.

Слід зазначити, що зміст поняття «ризик» ототожнюється не тільки з можливими негативними наслідками. Будучи різновидом людської діяльності та виконуючи специфічні соціальні функції, ризик, з одного боку, спрямований на отримання суспільно значимих результатів за допомогою нових засобів в умовах невизначеності та ситуації неминучого вибору. Завдяки цьому він сприяє подоланню консерватизму, догматизму, різних психологічних бар'єрів. Ця властивість ризику має важливе суспільно-політичне та економічне значення, що також прискорює суспільний і науково-технічний прогрес, позитивно впливає на громадську думку, духовну атмосферу у суспільстві.

З іншого боку, ризик може призвести до авантюрних вчинків, волюнтаризму, суб'єктивізму, гальмування соціального прогресу, якщо в умовах неповної інформації альтернатива вибирається без належного використання об'єктивних закономірностей розвитку суспільних та природних явищ, щодо яких приймаються рішення.

Актуальність проблеми аналізу ризику в екологічній безпеці України пов'язана з пошуком оптимальних форм управління соціальними й екологічними процесами, їх плануванням і прогнозуванням. Фактор невизначеності дає про себе знати також у ході реалізації економічних та політичних реформ в державі, у процесі демократизації життя в Україні. Вивчення ризику як соціального феномену відкриває широкі можливості вирішення проблем безпеки з нових методологічних позицій, дає змогу досліджувати соціальні механізми формування державотворчого процесу.

В основу стратегії управління екологічною безпекою України має закладатися концепція ненульового ризику, яка визнає факт недосяжності абсолютної безпеки. Існуюча донедавна концепція нульового ризику завдала значного збитку народному господарству, здоров'ю людей, довкіллю України. Чорнобильська аварія довела помилковість даної концепції. Досвід управління надзвичайною ситуацією під час землетрусу у Каліфорнії

у 1989 р. та подіями 11 вересня 2001 р. показує, що врахування величини ризику при організації попереджувальних заходів дало б змогу уникнути багатьох трагічних наслідків.

Концепція ненульового ризику потребує не тільки вивчення факторів і джерел підвищеного ризику, а й передбачення ходу подій, оцінки наслідків природних і техногенних катастроф. Знаючи ймовірність таких катастроф і очікуваний обсяг втрат, можна уникнути у ряді випадків тяжких екологічних і техногенних катастроф, в усякому разі істотно послабити їх силу, передбачити ефективні компенсаційні механізми. Розробка нормативних актів — законів, постанов, інструкцій — є необхідним правовим елементом управління, що сприяє зниженню ризику.

В Україні, на жаль, не розроблено загальнодержавної програми аналізу ризику для *людини та навколишнього середовища*. Відставання нашої держави в цій сфері стає загрозливим. Це веде не тільки до дискредитації науки, а й до неефективної діяльності у промисловості, її високої аварійності і, що більш небезпечно, до невиправданих людських жертв. Неврахування зазначених факторів у політиці держави щодо природного середовища призводить до негативних економічних наслідків, прямого знищення матеріальних цінностей, погіршення стану здоров'я населення, моральної та фізичної деградації суспільства, що стає суттєвою загрозою національній безпеці України.

Знаходження оцінки ризику можна розглядати як завдання прийняття багатокритеріального колективного рішення. Це вимагає дослідження широкого кола питань у виробничій і соціальній сферах життя, удосконалення в Україні системи державно-адміністративного управління ризиком. Тому управління процесами впровадження у суспільне життя нових видів діяльності (атомна енергетика, екологія, генетика, медицина тощо) потребують виважених рішень на рівні як уряду, так і державних установ.

Сучасні завдання аналізу демографічних процесів в Україні

Аналіз засвідчує, що поглиблення демографічної кризи в державі сьогодні є не тільки одним з чинників недостатньо ефективного соціально-економічного розвитку, а й загрожує її майбутньому та національній безпеці держави. Через неналежний рівень реалізації пріоритетних напрямів державної соціальної політики основні загрози національній безпеці у цій сфері залишаються неподоланими.

Упродовж останніх десяти років чисельність постійного населення України скоротилася більш ніж на 4,5 млн. осіб і сьогодні становить 47,72 мільйонів. Рівень народжуваності в державі за останні роки скоротився майже вдвічі і не забезпечує навіть простого відтворення населення. Збільшується кількість сімей, які не бажають мати дітей з огляду на соціальні, матеріальні або психологічні причини.

Не можна розглядати сьогоднішню демографічну ситуацію в державі, спираючись лише на поточні статистичні дані, тому що ті, хто живе нині, — це люди різного віку, які в основному народилися протягом минулого сторіччя, і все, що відбувалося в нашій історії за цей період, безумовно відбилося на сучасній демографічній ситуації.

На зменшення загальної чисельності населення істотно вплинуло **природне його скорочення**, що розпочалося з 1991 року, основною причиною якого є зниження **народжуваності**. Проте процес репродуктивної поведінки людей багатовекторний. На нього впливають глибокі суспільні та економічні зміни, що відбуваються в Україні, зокрема, економічна криза, зміни соціально-психологічних стереотипів. Загальносвітові трансформації соціального розвитку, що мають місце у міжнародному середовищі, характерні і для України. Вони створюють у людини, групі, в суспільстві нову соціальну ситуацію, появу у людей нових життєвих орієнтирів та цінностей.

Втрата традицій багатодітності — один із наслідків загальної тенденції демографічної динаміки розвинутих країн. Наприклад, у Німеччині та Італії сумарний коефіцієнт народжуваності становить 1,3 і 1,2, тобто рівень народжуваності такий самий, як і в Україні, або навіть менший. Тому не можна однозначно стверджувати, що зменшення народжуваності є результатом погіршення економічної ситуації.

За часткою дітей в населенні Україна знаходиться на рівні більшості країн Європи. В Україні питома вага дітей до 15 років складає 19%, тоді як, згідно з даними ООН, у Німеччині ця частка становить 16%, Чехії, Австрії, Бельгії, Швейцарії — по 18%, Росії, Латвії, Румунії — по 20%.

Світовий досвід свідчить, що період радикальної зміни суспільних відносин і переходу до нових форм життєдіяльності супроводжується змінами у демографічній ситуації. Але в Україні на ці зміни накладається несприятлива демографічна історія, яка значно деформувала віковий склад та чисельність населення, порушила механізм сталого демографічного відтворення населення. Саме це й викликає значні негаразди у демографічному русі сучасної України.

За умов невпевненості, несприятливих соціально-політичних та економічних перспектив спостерігається відмова сімей від народження другої та третьої дитини, момент їх появи на світ відкладається до кращих часів. Жінки в Україні фактично уже в 33-річному віці припиняють дітородну активність. Загальна і особливо шлюбна народжуваність населення у віці 35–39 років зараз є однією із самих низьких у світі.

Включення жінок у виробничу діяльність часто проявляється як негативний чинник розвитку демографічних процесів. Істотне зростання зайнятості жінок в Україні, як і в інших європейських країнах — колишніх республіках СРСР у 60–70-ті роки було помітним фактором зниження рівня народжуваності населення. Зайнятість жінок тоді перевищувала 90%.

Нове соціальне становище жінки в суспільстві докорінно змінило її роль у сім'ї, трансформація якої як інституту відбулася практично одночасно із зазначеними процесами. Провідними тенденціями трансформації сім'ї останніми десятиріччями стали зменшення її середнього розміру (і у містах, і в селах), нуклеаризація сімей за поколінням, послаблення родинних зв'язків.

На рівень народжуваності безпосередньо впливає укладення шлюбів і формування **шлюбних відносин**. Останніми роками чітко простежується поступове зменшення кількості шлюбів і досить стабільна динаміка зниження рівня розлучень. Коефіцієнт розлучуваності почав поступово зменшуватися з 1992 року, коли його величина була найвищою — 4,2 на 1000 чоловік населення. У 2000 році він дорівнював 4,0, а тепер — 3,5, що свідчить про тенденцію укріплення сім'ї. Слід враховувати, що в Україні щороку відбувається 160–165 тис. розлучень, внаслідок чого понад 150 тис. дітей залишаються без одного з батьків. Статистикою встановлено, що рівень розлучень не компенсується вторинними шлюбами, особливо серед жінок, що також впливає на рівень народжень.

Нині посилюється тенденція до неофіційних шлюбно-сімейних стосунків і зростання кількості дітей, які народжуються поза шлюбом. Питома вага таких дітей становить 19,9% від усіх народжених.

Специфічним чинником, що стримує народжуваність, є напруження і занепокоєність населення щодо фізичних і генетичних наслідків Чорнобильської катастрофи. Адже такі наслідки можуть бути тривалими, їх відчуватимуть як нинішнє, так і майбутнє покоління. На початок 1996 року забрудненими радіоактивними викидами вважалися 12 областей, 74 адміністративні райони, близько 2,3 тис. населених пунктів. На забруднених те-

риторіях проживало близько 3,1 млн. чоловік. Статус постраждалих від катастрофи на ЧАЕС мали 1,8 млн. потерпілих, 360 тис. ліквідаторів і 959 тис. дітей.

Діти характеризуються більшою, ніж у дорослих чутливістю до ушкодження дії опромінення, яка впливає на них, починаючи з утроби матері і впродовж усього періоду проживання в радіаційно забруднених місцевостях. За даними наукового Центру радіаційної медицини Академії медичних наук, до 2000 р. очікувалася підвищена дитяча смертність. Через цю ситуацію ми маємо певний спад народжуваності. Крім того, Чорнобильська катастрофа спровокувала підвищення рівня смертності населення, головним чином серед ліквідаторів і постраждалих.

Іншим вагомим фактором, крім зменшення народжуваності, який вплинув на природне скорочення населення, є смертність. До Великої Вітчизняної війни середня тривалість життя в Україні була значно нижчою, ніж у розвинутих країнах, але завдяки успіхам медицини вдалося ліквідувати це відставання до середини 60-х років. Позитивні зрушення в динаміці смертності і очікуваної тривалості життя протягом 50-х — першої половини 60-х років стали можливими завдяки стратегії дій, орієнтованій на масові, не дуже дорогі профілактичні заходи, що не потребують значних активних зусиль і витрат з боку самого населення, на широке використання антибіотиків.

Однак з середини 60-х років можливості цієї стратегії вичерпалися, і смертність населення почала неухильно підвищуватися за винятком короткочасного періоду антиалкогольної кампанії 1985—1987 років, а середня тривалість життя зменшуватися.

Несприятливі тенденції в охороні здоров'я населення пояснюються збереженням архаїчної для кінця XX сторіччя структури захворюваності і причин смерті, що поєднує у собі гірші риси традиційної і сучасної структур патології. В ній, як свідчить порівняльний аналіз структури причин смерті населення України і розвинутих країн, висока смертність від ендогенних хвороб (серцево-судинні захворювання, новоутворення) співіснує з високими рівнями смертності в Україні від зовнішніх (екзогенних) причин (інфекційних та паразитарних хвороб, хвороб органів дихання і травлення, зовнішніх причин смерті). Це є об'єктивним наслідком того, що Україна свого часу не спромоглася здійснити принципово нові стратегічні підходи щодо збереження здоров'я і життя людей.

Нові завдання, які постали перед суспільною охороною здоров'я у 50-ті та на початку 60-х років, були належним чином оцінені у розвинутих країнах і знайшли своє вирішення через нарощування необхідних інвестицій у цю сферу. Водночас була розгорнута широка кампанія за охорону довкілля, високий рівень та раціональний спосіб життя, цивілізоване ставлення до свого здоров'я. Позитивний ефект відповідних заходів став відчутним уже в 60-х роках, і з того часу середня тривалість життя у розвинутих країнах неухильно зростає.

В Україні у цей час склалася зовсім інша ситуація. Посилення трудового навантаження на населення в умовах екстенсивного розвитку економіки, яке не супроводжувалось середини 60-х років рівень смертності населення неухильно підвищувався, а середня тривалість життя зменшувалася.

Після 1996 року рівень смертності почав знижуватися. Зміни повікової смертності у 1996—1998 роках як у чоловіків, так і у жінок свідчать про те, що відбувається поступове повернення її до рівнів початку 90-х років. Найбільш відносно поліпшення досягнуто у працездатних вікових групах від 15 до 59 років. Помітно також поліпшення ситуації зі смертністю немовлят і населення віком 60 років і старше. У 2002 році коефіцієнт *дитячої смертності* становив 10,3 дітей на 1000 народжених, а у 2003 р. він зменшився до 9,6‰. Це значно нижче, ніж показник, визначений у 1994 році Всесвітньою конференцією з народонаселення і розвитку — 35‰ до 2015 року.

Узагальненим показником демографічного стану суспільства є очікувана тривалість життя. За цим індикатором Україна знаходиться вище середньосвітового рівня. Середня тривалість життя у світі сьогодні становить 64 роки, а в Україні — 68,2.

Після 1996 р. в Україні намітилася позитивна тенденція підвищення тривалості життя. Якщо на той час вона складала 66,93 років, то у 1997 р. — 67,36, а у 1998 р. — 68,08. Збільшення тривалості простежувалось у регіональному і статевому розрізах. У міського населення цей показник протягом трьох років зріс з 67,26 до 68,33 років, у сільській місцевості — з 66,86 до 67,36 років. У чоловіків — з 61,40 до 62,74 років, у жінок — з 72,65 до 73,50 років.

Загалом тривалість життя за вказаний період зросла на 2%. Її підвищення відбулося завдяки повільному зниженню смертності, що спостерігалось по всіх вікових групах населення протягом 1997–1998 років. Відмічалось зниження смертності від серцево-судинних захворювань, частка яких серед причин смертності складає 62%. Проте рівень хвороб системи кровообігу надто високий — у 2,9 раза вищий, ніж у розвинутих країнах. Останнім часом він дещо підвищився, що викликає занепокоєння.

Особливо гострою є соціально-демографічна ситуація на селі, де перевищення смертності над народжуваністю сягає 156 тис. осіб за рік. Протягом останніх п'яти років кількість померлих перевищувала кількість народжених майже у 90% сіл, а в 11% — за цей час не народилося жодної дитини.

Тому нагальним питанням для науковців залишаються наростаючі **темпи обезлюднення сіл**, що зумовлено відсутністю якісних зрушень у вирішенні соціальних проблем села. На початку XXI століття в Україні 60% сільських населених пунктів не мають доріг з твердим покриттям, 82% — водогонів, 98% — каналізації. У середньому на 5 сільських поселень, або на 2600 жителів припадає один об'єкт служби побуту, у більш як 10 тис. сіл відсутні зупинки громадського транспорту. Більш як 1,2 тис. сіл (понад 0,8 млн. чол.) користуються привізною водою.

Несприятливі тенденції в демографічних процесах призводять до поступового **по-старіння населення** і зменшення його репродуктивного потенціалу. У 2003 р. частка осіб у віці старше працездатного (жінки у віці 55, чоловіки — 60 років і старше) у середньорічному населенні становила 23,8%. Особливо несприятлива ситуація склалася в селах України. Вже сьогодні на 1000 платників до Пенсійного фонду припадає приблизно 795 пенсіонерів. За експертними оцінками, протягом найближчого десятиріччя співвідношення між кількістю осіб працездатного віку та кількістю осіб віком понад 60 років зміниться від 3:1 до 2:1.

Загострення негативних демографічних тенденцій в Україні потребує послідовного втілення ефективної соціальної політики, що має бути спрямована на:

- усунення причин глибокого розшарування суспільства, що призвело до **значних деформацій соціальної структури, поширення бідності** (четверта частина українських сімей з дітьми проживають за межею бідності, наявність роботи не гарантує працюючій особі та її сім'ї захист від бідності) **та уповільнення процесів формування середнього класу**;
- поліпшення стану здоров'я населення (здорові діти з нормальним фізичним розвитком становлять лише 13,5 відсотка; у країні нині — 2,6 млн. інвалідів, 1,2 млн. психічно хворих осіб, 687,7 тис. хворих на алкоголізм і 768,3 тис. онкологічних хворих) та ефективну боротьбу з поширенням епідемій соціально небезпечних хвороб (ВІЛ-інфекції, туберкульозу, вірусного гепатиту тощо);
- нарощування трудових ресурсів потенціалу держави. Сучасна депопуляція населення, за демографічним прогнозом фахівців НАН України, вже через 4–5

років призведе до скорочення трудових ресурсів на 5,1 млн. осіб, що може мати катастрофічний вплив на національну економіку та процеси розвитку суспільства;

- зменшення щорічних втрат працездатного населення країни, що зумовлено збільшенням захворювань серед осіб працездатного віку (*за останні 5 років на 7%*), масштабності виробничого, дорожньо-транспортного (*близько 40 тис. постраждалих*) та побутового (*близько 15–20 тис. смертних випадків*) травматизму.

Значні втрати трудових ресурсів України спричинені неконтрольованими міграційними процесами: держава перетворилася на постачальника дешевої і кваліфікованої робочої сили для зарубіжжя.

Водночас наявність в Україні значної кількості громадян працездатного віку, не зайнятих суспільно корисною діяльністю (*2,1 млн. безробітних у першому півріччі 2003 року*), стимулює поширення в суспільстві протестних настроїв, уможливорює їх неконтрольований масовий відтік у сектор “тіньової” економіки і злочинності. На жаль, несприятлива демографічна динаміка є предметом спекуляцій деяких політиків та ЗМІ, замість всебічного ґрунтового аналізу.

Як уже наголошувалося вище – нинішня демографічна ситуація, що склалася, є наслідком складного перебігу подій як минулого, так і сьогодення. З одного боку, вона зумовлена політичними, економічними, соціально-психологічними, біологічними та іншими факторами, що діяли протягом тривалого часу (наявні й тепер), а з другого – перебуває під впливом несприятливих соціально-економічних тенденцій, які спровокували надмірне зниження кількості народжених та міграційний відтік.

Найвагомішим чинником, що негативно позначився на зменшенні загальної чисельності населення і демографічного потенціалу України, є соціальні катастрофи, які мали місце в нашій історії. Вони значною мірою сформували сучасну демографічну ситуацію. Саме недооцінка цього загострює дискусії, що тривають навколо сучасної демографічної ситуації та штучно набули політичного забарвлення.

Зрозуміло, що несприятлива демографічна ситуація звужує базу відтворення трудового потенціалу держави. Враховуючи прогноз розвитку населення до 2015 року, не можна очікувати швидких докорінних позитивних зрушень у демографічному розвитку, а також істотного перелому існуючих негативних тенденцій щодо кількісних параметрів трудового потенціалу. У зв’язку з цим особливого значення набуває питання підвищення його якісних параметрів, і серед найважливіших – поліпшення стану здоров’я населення.

Політика розвитку трудового потенціалу передбачає подальше збільшення середньої тривалості життя та активного трудового періоду населення, пом’якшення наслідків процесу депопуляції, створення належних умов для повноцінного соціального відтворення і професійного розвитку громадян.

Процеси демографічного розвитку України все ще мають недостатнє наукове та прогнозно-аналітичне забезпечення. Саме з цією метою Уряд України у вересні 2002 року створив у системі Національної академії наук України Інститут демографії та соціальних досліджень (розпорядження Кабінету Міністрів України № 556-р від 26 вересня 2002 р.).

Причини та наслідки демографічної кризи в державі розглядала Верховна Рада України 21 травня 2003 року під час парламентських слухань, за підсумками яких було прийнято постанову Верховної Ради №940-IV від 5 червня 2003 року, що зокрема передбачала розробку єдиної державної (національної) Концепції демографічного розвитку України. Нині Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України спільно з Держкомстатом України вже розробив цю концепцію, яка отримала позитивну оцінку Кабінету Міністрів України.

У Концепції передбачено забезпечення сприятливого демографічного розвитку України за рахунок підвищення якості життя населення на основі інтеграції демографічних цілей у стратегії досягнення сталого соціально-економічного розвитку, технології прийняття рішень і розподілу ресурсів на всіх рівнях управління. Особливого значення набувають фактори викорінювання бідності та захисту навколишнього середовища.

Таблиця

Основні кількісні параметри демографічного розвитку України

	2003	2005	2007	2010	2015
Сумарний показник народжуваності	1,2	1,2	1,2	1,3	1,4
Рівень смертності немовлят, ‰	9,6	9,3	9,1	8,8	8,2
Середня очікувана тривалість життя при народженні, років					
жінки	74,1	74,2	74,7	75,4	76,7
чоловіки	62,4	62,4	63,9	64,3	66,2
Сальдо міграції, тис. осіб	-24,2	-5,6	+14,2	+31,9	+47,8
Загальна чисельність населення, тис. осіб	47 633	47 047	46 351	45 533	44 458
Питома вага осіб у віці 60 років і старше в загальній чисельності населення, %	21,2	20,7	20,3	20,6	21,7

Досягнення визначених цільових показників демографічного розвитку можливе лише за умови розробки та впровадження системи заходів державної демографічної політики. У 2005–2015 рр. її метою є ефективна протидія поширенню наслідків негативних тенденцій відтворення населення, їх зміна на краще.

Першочерговим пріоритетом нації, яка дбає про своє сучасне і майбутнє, має бути збереження і поліпшення здоров'я населення.

Основним інструментом реалізації Концепції є державна підтримка сім'ї, що є тим ядром, навколо якого формується вся система заходів демографічної політики. Забезпечення високого рівня сім'ї як соціального інституту спрямоване на зміцнення її ролі в житті суспільства. Концепція передбачає створення умов для посилення впливу на демографічні процеси засобами “просімейного” реформування усіх сфер суспільного життя країни. Базовим її положенням є трактування демографічної політики не як складової соціально-економічної політики, а як її особливої спрямованості, демографічної орієнтації. Стратегія соціально-економічного розвитку має передбачати підвищення демографічної ефективності усіх сфер суспільного життя, тобто їх „демографізацію”.

Реалізація концепції демографічної політики має галузеву специфіку і органічно поєднана з такими загальнодержавними механізмами, як економічне регулювання, соціальне партнерство тощо.

Державна політика щодо соціальної інфраструктури має бути спрямована на створення необхідних умов для збереження і зміцнення репродуктивного здоров'я населення, формування і стимулювання здорового способу життя, вирішення проблем гігієни і безпеки праці, підтримки молоді, захисту інвалідів і людей похилого віку, забезпечення розвитку освіти, культури, відпочинку.

* * *

З огляду на довготривалість процесу відновлення поколінь, певну інерційність відтворення населення, вади сучасної демографічної політики, всі актуальні коливання демографічної поведінки знайдуть своє відображення у тих або інших дефіцитах робочої сили, у прогалинах вікової структури працездатного населення, у браку людей для забезпечення економічного розвитку, обороноздатності України через 18–20 років. Крім того, треба взяти до уваги, що існує певний резонанс між сьогодишнім економічним зростанням та природним рухом населення, оскільки демографічна поведінка мас, якщо життєвий рівень істотно не поліпшуватиметься, призводитиме до подальшого зниження показників шлюбності, народжуваності, збільшуватиметься смертність, захворюваність та інвалідність населення. В усякому разі немає відповідних підстав для надії на кращі зміни у демографічному розвитку України не тільки у 2004 році, але й у 2005 р. Демографічна криза триватиме і до 2015 р., що істотно позначиться на можливостях проведення ефективних демократичних та економічних реформ. Отже, включення демографічного фактора у коло державних інтересів України є питанням виживання українського народу як цивілізованої нації, у якої має бути майбутнє.

Проти активної демографічної політики з боку держави, яка повинна проводитись на користь сприяння родині, в ім'я соціальної рівності (розподіл демографічного навантаження на працездатне населення та узгодження материнства з професійною працею жінки) та в ім'я економічного раціоналізму (створення людського капіталу) з метою підвищення рівня народжуваності, можна навести лише один аргумент — високу вартість такої політики. Підрахунки показують, що вона потребує значних витрат, які лягають великим тягарем на державні фінанси, вже переобтяжені величезними боргами. Але з огляду на майбутнє розвитку України, можливі необоротні соціально-економічні та політичні наслідки, витрати на демографічну політику життєво необхідні, адже, як свідчить прислів'я, “скупиий платить двічі”.

Ще менш як століття тому суспільство вважало за зайву розкіш оплачувати народну освіту, загальне лікування й поготів. Нині ці дві статті витрат поглинають значну частку національного бюджету. То чи не може так бути і з фінансуванням демографічної політики, спрямованої на відродження демографічного потенціалу нації, яка будує сучасне цивілізоване суспільство? Звичайно, все треба точно підрахувати, взявши до уваги демографічні структури. Якщо, наприклад, збільшення кількості народжуваних дітей у родині (в середньому на 0,5) зменшить більш ніж пропорційно витрати на допомогу людям похилого віку, то це відповідно стимулюватиме суспільство до інвестицій для підтримки родини, щоб спонукати її народжувати більше дітей.

Президентом України з 1995 року видано 20 указів з питань поліпшення становища дітей, молоді, жінок, сім'ї. Прийнято державні програми стратегічного характеру. З початку 1998 року розпочато практичну реалізацію програми державного пільгового довготермінового кредитування молодих сімей та одиноких молодих громадян на будівництво (реконструкцію) житла за рахунок коштів Державного та місцевих бюджетів. Уже в 1998 році надано кредити понад 400 сім'ям у 14 регіонах на загальну суму 17,7 млн. грн., у тому числі з державного бюджету — 6,2 млн. грн., вироблено пілотний механізм довготермінового державного кредитування.

Порівняно з потребами, зазначених коштів вкрай недостатньо: щоб забезпечити кожну молоду сім'ю житлом у кредит впродовж 10–15 років, державі необхідно залучати на програму молодіжного житлового кредитування 300–350 млн. грн. щороку. У Державному бюджеті на 1999 рік для кредитування молодих сімей було передбачено 20 млн. грн. На сьогодні профінансовано лише 2 млн. грн. З метою вирішення проблем, що склалися

в ході реалізації державної програми кредитування молодих сімей для будівництва житла, Нацбанку у липні 1999 року було запропоновано виділити 100 млн. грн.

На жаль, обґрунтовані пропозиції Мінекономіки, Держсім'ямолоді та Фонду сприяння молодіжному житловому будівництву не знайшли достатньої підтримки з боку Національного банку та Міністерства фінансів. Зважаючи на пріоритетне значення молодіжного будівництва у стабілізації демографічної ситуації, цим установам необхідно більш відповідально поставитися до виконання молодіжної житлової політики.

Треба підіймати рівень планування сім'ї і культуру шлюбних стосунків. На відміну від більшості розвинутих країн світу, де регулювання народжень методом абортів було практично витіснене сучасними засобами контрацепції, в Україні аборт й сьогодні є найпоширенішим регулюючим засобом. Щорічно офіційна статистика реєструє більш ніж 1 млн. операцій штучного аборту, в той час як щорічний світовий обсяг цих втручань не перевищує 15 млн. Кількість абортів в Україні багато років в 1,5–2 рази перевищує кількість народжень. Значне поширення абортів веде до безпліддя жінок, внаслідок чого держава недоодржує щорічно 730 тис. чоловік. Відмова від абортів на користь протизаплідних засобів, що є особливістю демографічної поведінки населення, також не сприяє підвищенню народжуваності, що значною мірою можна віднести до прорахунків у діяльності медичних служб.

Здоров'я жінки, жінки-матері — один з найважливіших пріоритетів держави. Негативна ситуація зі станом здоров'я жінок в Україні не в останню чергу залежить від державної системи стимулювання здорового способу життя.

Досвід економічно розвинутих країн свідчить про те, що планомірна реалізація програм боротьби з хворобами дає колосальні результати — можливість значно зменшити захворюваність, інвалідність і смертність від основних хвороб ХХІ сторіччя. У нашій країні поки що пропаганда здорового способу життя ведеться мляво. Недосконалою є, зокрема, законодавча база стосовно боротьби з палінням і рекламою тютюнових виробів. Практично не виконується "Закон про рекламу", де йдеться про недопустимість реклами тютюнових виробів у засобах масової інформації. Добре відомо, що розвинуті країни Заходу однією тільки заборонаю реклами виробів з тютюну досягли значного прогресу в боротьбі з тютюнопалінням.

Підвищенню народжуваності сприятиме реалізація прав жінок на ринку праці. Соціальна політика має бути спрямована на розкриття суспільного потенціалу жінок. В Україні жінки нині становлять більшість населення (53%) і більшу частину трудових ресурсів (51%).

Якщо держава не хоче у майбутньому відчувати демографічні складнощі, вона не може пасивно ставитися до гендерних проблем, рівноправності жінок і чоловіків у соціальному і економічному житті. Необхідно здійснити гендерну експертизу існуючого законодавства і законодавчих актів, які розробляються.

Новітні тенденції в сфері зайнятості жінок свідчать, що ситуація дещо поліпшується. Проте питома вага жінок у складі безробітних є найбільшою (52%). У 1998 році вона становила 61,8%. Треба більш ретельно вивчати перспективи зайнятості жінок, зацікавлених у самозайнятості, надомній праці та частковій зайнятості. Слід передбачати заходи, що сприяють їх залученню до праці і водночас полегшують догляд і виховання дітей. Зрозуміло, що питання дитячих садків, патронажних служб, груп подовженого дня вирішуються легше за умов узгодження дій органів місцевої влади, служб зайнятості і відповідних міністерств.

* * *

Більш віддалені у часі позитивні демографічні зсуви можливі лише за умови сталого економічного зростання в Україні. Адже реалізація будь-якої більш-менш ефективної пронаталістської, міграційної, трудової політики неможлива без відповідного фінансування. Хоча деякі дослідники досить скептично ставляться до ефективності будь-яких соціальних заходів щодо підвищення народжуваності з огляду на закономірний в умовах сучасного демографічного переходу глобальний зсув дітородних настанов сімей до одностітності, традиційним інструментом пронаталістської політики залишається розгалужена гнучка система субсидій і допомог сім'ям, які мають дітей.

Демографічні прогнози показують, що Україна і надалі зазнаватиме скорочення чисельності населення та акселерацію його старіння, що потребує розробки довготривалої комплексної стратегії адаптації до функціонування в умовах нової демографічної реальності.



ДЕМОГРАФІЧНА СТАТИСТИКА В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

*О. Г. Осауленко,
доктор державного управління, професор,
голова Державного комітету
статистики України*

Останнім часом демографічна ситуація в Україні залишається однією з найактуальніших тем у суспільстві. Скорочення чисельності населення країни, його неухильне постаріння, зниження тривалості життя і низький рівень народжуваності викликає велике занепокоєння держави та громадськості. Так, у рекомендаціях минулорічних парламентських слухань з даної проблеми було зазначено, “що глибока демографічна криза не тільки стала серйозним гальмом соціально-економічного розвитку України, а й загрожує її національній безпеці”.

Статистичний коментар до історичних аспектів проблеми

Корені загострення демосоціальних проблем, в тому числі наявної міжрегіональної диференціації відповідних показників, слід насамперед шукати у тенденціях, що виникли у більш віддалені історичні періоди. За оцінками вітчизняних демографів, соціальні катастрофи першої половини минулого сторіччя вкрай негативно вплинули на нормальний процес демографічного розвитку, призвели до суттєвих деформацій складу населення країни. У поєднанні зі зниженням у 60-х роках рівня народжуваності, наслідками важкого періоду стагнації економіки 70 – 80 років, а також Чорнобильською трагедією це спричинило виснаження демографічного потенціалу і зумовило депопуляцію населення України.

Поточний статистичний облік фіксував ці процеси, але для користувачів даних вони не були такими наочними, як, скажімо, зміни в обсягах виробництва або характеристиках рівня зайнятості населення. Тенденції у демографічних процесах є не тільки більш усталеними і незалежними від зовнішніх чинників, а й затриманими у своєму прояві, оскільки багато в чому вони похідні від зрушень у соціально-економічному та морально-психологічному становищі в країні.

Слід звернути увагу й на те, що історично так склалося, що за радянських часів оприлюднення даних демографічної статистики було певною мірою дозованим. Як правило, поширення такої інформації обмежувалося публікацією у статистичному щорічнику “На-

родне господарство Української РСР” загальних даних про чисельність наявного населення, число адміністративно-територіальних одиниць, кількість народжень, смертей, шлюбів та розлучень по республіці в цілому. Зрозуміло, що ця інформація не розкривала природи неухильного збільшення кількості мешканців України повоєнний період, що відбувалося переважно за рахунок міграційного притоку населення поряд з поступовим зменшенням його природного приросту. Наприклад, у 1990 році загальна чисельність наявного населення України порівняно з 1959 роком зросла з 42,5 до 51,9 млн. осіб, тоді як щорічний природний приріст за цей же час зменшився відповідно з 563,7 до 27,6 тис. осіб.

Демографічні статистичні спостереження, здійснювані за часів незалежності України

Повертаючись до проблем останнього десятиріччя, слід зауважити, що статистичні розрахунки виявилися досить надійним інструментом виміру кількісних та якісних ознак тих демографічних трансформацій, що відбулися у суспільстві. Результати першого національного перепису населення підтвердили, що поточні дані демографічної статистики, які, виходячи з інформації адміністративних джерел, розраховувалися у період між переписами населення 1989 і 2001 років, об’єктивно відображають зміни у чисельності, складі та розміщенні населення. Достатньо сказати, що перевищення даних щодо чисельності населення за результатами перепису порівняно з поточним обліком становило лише $-0,7\%$. Таке зіставлення даних зазвичай використовується для загальної оцінки якості як поточного обліку, так і результатів перепису. Ось дані про різницю в показниках чисельності населення за результатами останніх національних переписів порівняно з поточним статистичним обліком в деяких країнах світу: США ($-0,6\%$), Канада ($-3,5$), Франція ($-1,0$), Китай ($+1,6$), Латвія ($-1,9$), Естонія ($-4,7\%$). У країнах СНД ця різниця є також переважно від’ємною і коливається від $-1,3\%$ у Білорусі до $-3,4\%$ у Казахстані. Іншими словами, відповідний показник Всеукраїнського перепису населення цілком відповідає наведеним міжнародним орієнтирам, а серед країн СНД є одним із кращих.

Етапи становлення національної демографічної статистичної практики

Засвідчення адекватності щорічних оцінок кількості та складу населення у минулий міжпереписний період не означає, однак, відсутності проблем у веденні поточного статистичного обліку населення. Варто пригадати, що автоматизовану обробку даних з природного та міграційного руху населення Держкомстат СРСР запровадив лише за рік до останнього радянського перепису населення 1989 року — до того часу первинну обробку цієї інформації проводили вручну. При цьому на обласні органи статистики поклалися роботи з автоматизованого опрацювання первинної інформації, а на республіканські — формування зведених таблиць. Узагальнені дані надсилалися до Держкомстату СРСР, де потім централізовано розраховувалися усі регіональні демографічні показники.

Отже, у спадщину від радянської статистичної системи Держкомстат України, як національний статистичний орган незалежної держави, отримав лише непогано налагоджений порядок подання адміністративних даних і програмне забезпечення для їх оброблення. За таких обставин у 1992 році розрахунки статеві-вікового розподілу населення та показників його відтворення органи державної статистики здійснювали вручну. І тільки у 1993 році було створено відповідні вітчизняні комплекси електронної обробки інформації (далі КЕОІ). Водночас, починаючи з 1993 року, Держкомстат України відродив практику публікації демографічних щорічників. Перший збірник і усі подальші аналогічні публікації вміщують значні обсяги інформації, яка раніше не оприлюднювалася в офіційних статистичних виданнях.

У 1994 – 1995рр., внаслідок прийняття нових нормативно-правових актів з питань адміністративного обліку населення, суттєвих перетворень зазнала відповідна первинна інформація, що зумовило необхідність розроблення нового програмного забезпечення для її опрацювання. На жаль, внесені зміни спричинили звуження кола статистичних характеристик природного руху населення. Наприклад, з усіх записів актів громадянського стану було вилучено інформацію про рівень освіти та місце роботи осіб, з актових записів про смерть – дані про сімейний стан померлого тощо.

Наступна ітерація в технології оброблення даних демографічної статистики відбулася наприкінці 2002 року, коли було запроваджено новий КЕОІ “Автоматизовані розрахунки чисельності населення”. Цей комплекс дав можливість автоматизовано здійснювати всі розрахунки чисельності населення, балансувати дані всіх рівнів, формувати таблиці для статистичних збірників, будувати статеву-вікову піраміду тощо. Істотно скоротилися строки оброблення інформації, значно підвищився рівень її деталізації – з’явилася можливість отримання даних не тільки по так званих “великих” територіях (Україна, Автономна Республіка Крим, області, міста з чисельністю населення 100 тисяч осіб і більше), але й по “малих” (міста республіканського та обласного значення, адміністративні райони). Автоматизація розрахунків створила передумови для організації доступу до зведених даних в електронному вигляді, що помітно прискорило їх надходження до користувачів, розширило коло запитувачів даних і забезпечило якісно новий рівень використання інформації.

Сучасний стан організації поточного демографічного статистичного обліку, проблеми та перспективи його розвитку

Проте зміни у формуванні інформаційних потоків адміністративних даних, запровадження сучасних методів збирання інформації, а також передових програмно-технологічних засобів її оброблення й поширення, які дозволяють створювати потужні бази даних, здійснювати передачу великих масивів інформації електронними каналами зв’язку, знов спонукають органи державної статистики до перегляду методології обліку населення, удосконалення КЕОІ з демографічної статистики, розроблення нових підходів у практиці представлення громадськості результатів демосоціальних статистичних спостережень.

Щодо статистичного вивчення змін у природному русі населення, то серед таких факторів необхідно виділити проблему переходу на Міжнародну класифікацію хвороб та споріднених проблем охорони здоров’я Десятого перегляду. Це означатиме введення процедури кодування причин смерті, вказаних у лікарських свідоцтвах, за класифікатором, що включає 27000 кодів. Ймовірно, що ця методологічна новація зумовить застосування сканерного введення первинної інформації, а також необхідність впровадження автоматизованого кодування даних, досвіду використання якого в українській статистиці поки що немає. Крім розв’язання цього питання, новий КЕОІ, який передбачатиме опрацювання первинної інформації щодо народжень та смертей не на регіональному, а на державному рівні, має забезпечувати усунення можливих похибок у розрахунках чисельності та статеву-вікового розподілу населення по регіонах. Це досягатиметься завдяки тому, що облік демографічних подій буде вестися не за тим місцем, де вони сталися або були зареєстровані, а за місцем проживання фізичної особи-носія інформації. Такий підхід сприятиме наближенню методології міжпереписного поточного статистичного спостереження за чисельністю, складом та розміщенням населення до правил та методів обліку респондентів, які є загальноприйнятими у ході проведення переписів населення.

На концептуальній тезі щодо необхідності забезпечення зіставлюваності даних поточного статистичного обліку населення з результатами переписів слід спинитися окре-

мо. Про позитивний факт незначного відхилення щорічної статистичної оцінки чисельності населення за 2001 рік від результатів першого Всеукраїнського перепису населення вже йшлося вище. Але питання полягає не лише в цьому. З досвіду міжнародної статистики відомо, що після проведення переписів населення національні статистичні служби, як правило, здійснюють комплекс робіт з ретроспективних перерахунків даних поточного статистичного обліку населення за увесь попередній міжпереписний період.

Упродовж 2002–2004 рр. відповідні заходи з розроблення методів проведення таких перерахунків щодо загальної чисельності населення та його статеві-вікової структури вперше в національній статистичній практиці виконували Держкомстат України і його Науково-дослідний інститут. Методику здійснення перерахунків чисельності наявного населення по Україні, Автономній Республіці Крим, областях, містах Києву та Севастополю, а також містах республіканського та обласного значення й адміністративних районах за період 1990 – 2001рр. було розроблено Держкомстатом і реалізовано органами державної статистики у 2003 році. Методику перерахунків статеві-вікового складу постійного населення країни та регіонів на початок кожного з міжпереписних років та відповідних середньорічних оцінок Держкомстат розробляв разом з Науково-дослідним інститутом статистики, завершивши у серпні 2004 року. На черзі проведення ретроспективних перерахунків міжпереписних даних щодо механічного руху населення.

У зв'язку зі статистичними розрахунками обсягів міграції, слід зауважити, що тут проблеми існують не лише у площині динамічних зіставлень даних минулих періодів, а й обумовлюються здійснюваною у даний час в Україні реорганізацією адміністративного обліку міграції населення. Скасування Конституційним Судом України в листопаді 2001 року інституту прописки, прийняття у грудні 2003 року Верховною Радою України Закону України “Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні”, введення процедури обов'язкової реєстрації фізичною особою свого місця проживання кардинально змінили порядок збирання даних щодо мігрантів і організацію їх адміністративного обліку.

У аспекті складання відповідної статистичної інформації найбільшу турботу викликає запровадження МВС України нових облікових форм, які залишають поза межами вивчення кілька важливих ознак статистичних характеристик мігрантів. Для забезпечення проведення регіональних та динамічних зіставлень з питань міжнародної та внутрішньої міграції, первинні облікові документи мають бути доповнені (чи вірніше – до них має бути повернуто) такими відомостями щодо осіб, на яких вони складаються: “громадянство”, “сімейний стан”, “відомості про дітей”, “відомості про освіту, науковий ступінь, вчене звання”, “відомості про місце роботи і посаду”, “відомості про причину переїзду”. Держкомстат, з огляду на нормативно-правову неврегульованість цього питання, а також беручи до уваги наявні потреби користувачів у таких даних, послідовно виступає за необхідність приведення переліку показників адміністративного обліку населення у відповідність до вимог загальноновизнаних міжнародних стандартів.

Вкрай корисним це буде й для передбачуваної до впровадження в Україні єдиної системи державної реєстрації та обліку фізичних осіб, яка створюватиметься на базі існуючих адміністративних джерел інформації. У квітні 2004 року Президент України підписав Указ “Про створення Єдиного державного реєстру фізичних осіб”, Кабінет Міністрів України 9 листопада 2004 року своєю постановою затвердив Концепцію щодо його створення. Зазначений документ, зокрема, ставить за мету побудову такої інформаційно-аналітичної системи загальнодержавного значення, яка буде “моніторинговою підтримкою управління у сфері правових та соціальних питань, контролю і прогнозування заселення територій, відстеження динаміки міграційних і демографічних процесів тощо”.

Отже, в особі уповноваженого державного органу, який буде створювати та забезпечувати ведення Єдиного державного реєстру фізичних осіб, національна статистична система матиме у майбутньому надзвичайно потужного інформаційного партнера, тому коло їх спільних інтересів повинно значною мірою збігатися. Йдеться про підготовку законодавчих передумов для збирання і подальшого використання персоніфікованої інформації реєстру, розроблення єдиних організаційних та методологічних підходів щодо її оброблення, збереження та захисту, а також про застосування сучасних інформаційних технологій поширення опрацьованих узагальнених даних.

Слід зазначити, що за умов сучасного стрімкого розвитку інформаційних програмно-технічних засобів саме демографічна статистика у ряду інших галузевих статистик є, так би мовити, першопрохідником у використанні новітніх технологій. Це стосується й питань удосконалення методів поширення статистичної інформації. Досвід останніх років свідчить про те, що для України стає притаманною загальна тенденція, яка спостерігається в розвинутих країнах світу, коли все більше користувачів статистичної інформації віддають перевагу не офіційним друкованим виданням, а електронним документам. Це цілком зрозуміло, з огляду на те, що, по-перше, публікації потребують більше часу на їх підготовку і тому не можуть бути достатньо оперативним джерелом інформації, по-друге, вони, як правило, не містять багато інформації по малих територіях, що також не завжди задовольняє користувачів даних.

Держкомстат та територіальні органи державної статистики для того, щоб рухатися назустріч побажанням користувачів, у ході публікації результатів Всеукраїнського перепису населення здійснили випуск і електронних версій тематичних збірників на CD. У них міститься не тільки табличний та аналітичний матеріал, що відповідає аналогічним друкованим виданням, а й електронні карти, які надають можливість представити статистичні дані більш наочно.

Характерною ознакою останнього десятиріччя стало також використання мережі Інтернет для забезпечення вільного доступу користувачів до інформації. В органах державної статистики теж було створено канали оперативного доступу спочатку до матеріалів перепису населення, а згодом і до відповідних даних поточного статистичного обліку. Нині на WEB-сайті Всеукраїнського перепису населення (www.ukrcensus.gov.ua) поряд з інформацією щодо основних підсумків перепису населення розміщено дані про новини демографії. Інформація сайту про чисельність населення, його природний та механічний рух щомісяця актуалізується і подається користувачам.

У цьому ж напрямі в перспективних планах щодо поліпшення методів аналізу статистичної інформації та розширення традиційних форм її надання користувачам розпочато роботи зі створення в органах державної статистики, за підтримки профільних наукових установ та зацікавлених центральних органів виконавчої влади, географічних інформаційних систем, що функціонуватимуть на базі даних статистичних спостережень. Скоріш за все, дослідним полігоном для апробації геотехнологій у статистичному інформаційному середовищі стане також демографічна статистика.

Взаємозв'язок між статистичною наукою та практикою, спільні здобутки та плани щодо подальшої співпраці

У контексті подальших планів щодо удосконалення демографічної статистики слід особливо наголосити на тісному взаємозв'язку і плідній співпраці, які поновилися між статистичною наукою і практикою зі створенням, а точніше відродженням, Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. Незважаючи

на відносно малий термін такої співдружності, (через надто “молодий вік” цієї академічної установи), серед наших спільних науково-практичних розробок — такі документи загальнодержавної ваги, як матеріали до згадуваних вище парламентських слухань “Демографічна криза в Україні: її причини та наслідки”, монографія “Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти”, нещодавно схвалена Урядом Концепція демографічного розвитку України на 2005 — 2015 роки.

У портфелі подальших спільних робіт — підготовка і проведення у 2006 році масштабного вибіркового демосоціального обстеження (мікроперепису) населення. Це обстеження, на нашу думку, має стати одним з основних заходів системи моніторингу соціально-демографічної ситуації, створення якої здійснюватиметься на першому етапі реалізації Концепції демографічного розвитку України. Мікроперепис має забезпечити інформаційну підтримку наукових досліджень стану реалізації відповідних державних і регіональних цільових програм, а також надати оцінку їх впливу на поточну демографічну ситуацію. Крім того, він стане одним з найважливіших заходів, пов’язаних з підготовкою до наступного Всеукраїнського перепису населення.

Визнана як загальнодержавний пріоритет необхідність згладжування міжрегіональної демосоціальної диференціації викликає потребу у розробленні науково обґрунтованих підходів до розв’язання такої методологічної проблеми, як визначення параметрів мінімальних граничних меж сукупностей, щодо яких слід проводити розрахунки відносних демографічних показників. Це так звана проблема “малих” територій, яка дедалі стає все актуальнішою, зважаючи на спрямованість регіональної політики на забезпечення стабільного і збалансованого демографічного розвитку територій, усунення існуючих соціально-економічних диспропорцій та підвищення якості й рівня життя населення.

На часі постає також завдання відновлення й реконструкції динамічних рядів демографічних показників минулого сторіччя до 1959 року, а також здійснення їх ретроспективних перерахунків з урахуванням історичних змін меж адміністративних територій регіонів і країни в цілому. Така динаміка є не тільки національною історичною цінністю, вона необхідна для розроблення комплексних прогностичних моделей розвитку демографічного потенціалу країни.

Отже, вітчизняна демографічна статистика і в теоретичному, і в практичному плані спрямована на створення міцного, надійного підґрунтя у науковому та інформаційному забезпеченні реалізації державної політики, яка ставить за мету поступове пом’якшення, а з часом подолання демографічної кризи, усунення загрози національній безпеці України в соціально-економічній сфері, досягнення сталого демографічного розвитку і створення належних умов для відтворення населення країни.



СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ЯК ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ДЕМОГРАФІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ

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

Можливості регулювання демографічних процесів визначаються масштабами розвитку і механізмами функціонування соціальної інфраструктури, реформування якої має враховувати завдання демографічної політики. Очевидним недоліком попередніх років розвитку соціальних галузей в Україні є недостатня увага до демографічних проблем. Першочергова перспективна мета розвитку соціальних галузей — створення сприятливих можливостей для демографічного оздоровлення і формування передумов для поступової стабілізації чисельності населення і забезпечення сталої тенденції до підвищення якості демографічного потенціалу. При цьому національні пріоритети треба пов'язувати із цілями і завданнями глобального характеру.

Демографічний потенціал, що характеризується змінами чисельності населення та якісними структурними параметрами, концентрує у собі результати економічних і соціальних реформ і, отже, є об'єктом розширеного відтворення. Водночас він має власну внутрішню логіку розвитку, що залежить від багатьох суб'єктивних чинників, які утворюють складний і опосередкований механізм впливу на демографічні процеси, що піддається науковому передбаченню у контексті еволюційної динаміки.

З розвитком глобалізаційних процесів, міжнародної економічної та соціальної інтеграції очевидною стає теза, що демографічний стан країни є одним із найважливіших чинників, що визначають її місце у світовій економіці. Якщо 10–15 років тому вирішальне значення для демографічних процесів мало національне середовище, обмежене державними кордонами, то з початком глобалізації демографічні проблеми набувають нового змісту, відображаючи, зокрема, підвищення якості робочої сили, активізацію трудової міграції працівників на внутрішньому і субрегіональному ринках праці тощо.

З початку 90-х років XX століття в Україні відчуваються помітні зміни у структурі населення, що призвели до зниження її демографічного потенціалу. Чисельність населення зменшилася з 52,2 млн.чол. у 1993 р. до 47,2 млн.чол. у 2003р. Фактично демографічні втрати становили 5 млн.чол. Зменшення населення зумовлене насамперед його природним скороченням. На цей чинник припадає 72% демографічних втрат. У 2003р. частка природного скорочення становила 96,8%. Фактор міграції у зменшенні населення дорівнював 3,2%.

На тлі постійного скорочення кількості народжуваних негативно виглядає процес зростання смертності. Якщо протягом 1970–1979 рр. вага смертності у вікових групах до 14 років становила 0,1, для групи 15 – 59 років – 0,9, для групи 60 років і старше – 0,3, то за період 1989–2002 рр. – відповідно 0,17, -2,11 та -0,92. Тобто дія фактора смертності у зменшенні тривалості життя населення помітно посилилась.

Спостерігається зниження інтенсивності народжуваності. Динаміка сумарного коефіцієнта народжуваності свідчить про зростаючі масштаби одностатевості і бездітності. На початку 90-х років цей показник становив в Україні 1,9 дитини (на сім'ю), а в останні роки дорівнює близько 1,3. Негативні тенденції у динаміці народжуваності посилювалися протягом 90-х років, обумовлюючи поглиблення депопуляції.

Рівень народжуваності в Україні слід оцінювати як вкрай недостатній, оскільки він давно не забезпечує простого відтворення населення.

Негативна тенденція зменшення чисельності населення і його природного приросту є значною мірою наслідком регресивних зрушень у стані здоров'я людей і медичному забезпеченні. Упродовж останніх 12 років постійно скорочувалася питома вага умовно здорових людей у загальній кількості населення України. За даними Міністерства охорони здоров'я, лише 60% населення вважаються умовно здоровими, решта потребує системного лікування. Проте ця інформація не є повною і потребує додаткового дослідницького інструментарію для більш точної оцінки масштабів і напрямів соціальних процесів. Наприклад, за розрахунками Держкомстату України, питома вага осіб, визнаних умовно здоровими, у загальній кількості населення зменшилася протягом 1991–2002 рр. на 23% і становить зараз 39,6%. Різні методичні підходи до оцінки здоров'я населення показують неоднакові результати і потребують узгодження. Очевидно, що об'єктивна оцінка здоров'я населення знаходиться між цими крайніми показниками.

Найгостріші проблеми здоров'я концентруються у захворюваності, інвалідності і смертності від хвороб системи кровообігу, новоутворень і таких соціально небезпечних інфекційних хвороб, як туберкульоз і СНІД.

У структурі захворюваності населення здебільшого переважають хронічні неінфекційні хвороби. За дванадцять минулих років збільшився рівень захворюваності на туберкульоз у 2,2 раза (з 31,9 до 69,5 на 100 тис. населення), а рівень смертності від туберкульозу – у 2,8 раза (з 8,1 до 22,4 на 100 тис. населення). Перевищення показників смертності над захворюваністю можна пояснити погіршенням умов лікування і ускладненням захворюваності на туберкульоз. Кількість важких і занедбаних форм туберкульозу має за останні роки тенденцію до зростання. З'явилася нова проблема – збільшення випадків мультирезистентного туберкульозу. Найчастіше туберкульоз вражає людей працездатного і репродуктивного віку. Щороку в Україні виявляють понад 36 тис. хворих на туберкульоз, понад 10 тис. з них помирають, стільки ж стають інвалідами. Найнебезпечнішим є промисловий південно-східний регіон, де рівень захворюваності набагато перевищує середній показник по Україні.

Щорічно в Україні реєструється більше 7 тис. ВІЛ-інфікованих. Епідемія СНІДу охопила більшість регіонів України. Кількість хворих на СНІД з уперше встановленим діагнозом перевищує 1350 чол. Розпочавшись поодинокими випадками інфікування, епідемія набрала загрозливого характеру.

Деякі показники поліпшення охорони здоров'я не можуть виправити незадовільну загальну медико-демографічну ситуацію. При зменшенні материнської і дитячої смертності спостерігається високий рівень захворюваності і медичних ускладнень цих контингентів населення. Серед підлітків надто високою є частка тих, що захворіли на новоутворення, хвороби системи кровообігу, нервової системи і деяких інших, що традиційно вважаються хворобами старості.

Незадовільним є стан репродуктивного здоров'я жінок, що негативно позначається на демографічній ситуації, спричиняючи подальше зниження народжуваності і погіршення якості трудового потенціалу. Нині майже половина осіб працездатного віку має різні хронічні захворювання, що свідчить про низький потенціал здоров'я трудових ресурсів країни. Характерною рисою є підвищення індексу смертності чоловіків у віці 30 років і старше, що пояснюється підвищеним фізичним і психологічним навантаженням на чоловіків при виконанні ними ролевої функції у сім'ї.

Зниження показника фертильності і відносно невисока тривалість життя жінок в Україні, що на 7,5 років менша, ніж у країнах Європейського Союзу, об'єктивно порушує питання використання гендерних індикаторів при оцінці демографічних процесів. Гендерний вектор відтворення демографічного потенціалу набуває надто актуального значення. По суті, жодна соціально-економічна проблема в Україні не може бути відображена адекватно поза цим кутом зору.

Однак стереотип гендерної політики, що склався, стійко обертається, в основному, навколо проблем жінок: фізичного стану і захисту їх соціально-трудова прав, вирівнювання ролевих функцій у сім'ї за рахунок створення належних умов для поєднання жінками сімейних і професійних обов'язків. Як правило, при регулюванні відносин між чоловіками та жінками і знятті суперечностей між ними в економічній і побутовій сферах підтримку держави отримують останні. Надання переваг жінкам у здійсненні гендерної політики цілком закономірно, проте не слід допускати її одностороннього тлумачення. Формулювання завдань, що ставляться для її реалізації, повинні мати подвійне значення як для жінок, так і для чоловіків. На актуальність розширеного трактування гендерної рівності вказує ряд статистичних показників групування населення за статтю.

В Україні чоловіки в середньому живуть 62 роки, жінки — на 11,5 років довше. Вражаючою є смертність чоловіків у працездатному віці, яка становить 136 тис. осіб на рік, жінок — 36,1 тис. [3]. Фактично на один випадок смертності у жінок припадає більше 3,7 випадків смертності у чоловіків. Коефіцієнт смертності від причин, що безпосередньо пов'язані зі зловживанням алкоголю, підвищився з 26,5 у 1991р. до 45,7 у 2002р. серед чоловіків та з 5,2 до 10,7 серед жінок у розрахунку на 100 тис. населення. Від хронічного алкоголізму, випадків отруєння алкоголем, алкогольного психозу, цирозу печінки чоловіків вмирає у 3,7 раза більше, ніж жінок [2, с.303]. Якщо для всього населення імовірність прожити повністю весь працездатний вік скоротилася з 1984р. з 81% до 74%, то для чоловіків — з 73% до 63% [1, с.117].

Порівняно із жінками чоловіки частіше накладають на себе руки. Рівень смертності від самогубств за цей період виявив тенденцію до стабілізації і навіть до зменшення у жінок із 8,5 до 8,4, то у чоловіків він підвищився з 34,9 до 46,5 [2, с.304]. Приблизно 95% випадків раку легень від тютюнового паління зафіксовано у чоловіків. Рівень смертності від туберкульозу у чоловіків підвищився з 1991 року у 2,0 рази і жінок — у 2,2 раза. Проте серед туберкульозних хворих чоловіки складають найчисленнішу статеву групу. Захворюваність на туберкульоз у чоловіків у розрахунку на 100 тис. населення у 7,6 раза вища, ніж у жінок [2, с.92, 301]. Переважна більшість наркоманів, а також і хворих на ВІЛ/СНІД — чоловіки.

Українська асоціація планування сім'ї, благодійний фонд "Здоров'я жінки і планування сім'ї", Канадсько-український гендерний фонд, за результатами проведеного нещодавно дослідження, констатували небезпечний стан статевого і репродуктивного здоров'я чоловіків. При цьому чоловіки не задіяні у жодній програмі, що стосується поліпшення їх доступу до послуг у галузі охорони репродуктивного здоров'я.

Порушені питання свідчать про те, що сьогодні в Україні надто актуальними є питання щодо репродуктивної культури чоловіків і створення спеціальних служб, які відповідали б потребам статевих груп.

Отже, нинішній стан демографічного потенціалу України визначається депопуляцією, погіршенням здоров'я населення, є наслідком послаблення функцій і процесів репродуктивної системи.

Недостатнім є і рівень наших знань щодо шляхів і механізмів регулювання демографічних процесів. Складність вивчення соціодемографічної динаміки полягає у самому понятті населення як специфічного і складного феномену суспільного життя. У сучасному світі під впливом глобалізаційних процесів складається ситуація, що не лише вносить коригуючі зміни у поведінку людини, а потребує нової моделі формування людського капіталу.

Якість мотиваційної поведінки людей визначається тим, наскільки вони здатні виявляти творчі здібності, комунікабельність, мобільність і пристосовуватися до умов життя. Підготовленість до необхідної трансформації лежить у руслі нової парадигми розвитку, де акценти зміщуються із рівня на якість життя, що, безперечно, започатковується у достойному рівні життя. Тому перетворення у людському капіталі пов'язані як зі зменшенням поляризації у добробуті населення, так й розвитком освіти і сучасних інформаційних технологій, забезпеченням зв'язку міжгенераційної передачі культури, доступу до послуг охорони здоров'я, розширенням рекреаційно-туристичного обслуговування, забезпеченням гендерної рівності у суспільстві.

Використовуючи потенційний ефект мультиплікативного впливу соціальної інфраструктури на весь комплекс життєвих умов, можна опосередковано впливати на поведінку населення. При цьому мотиваційність, тобто вся соціальна поведінка людей, певною мірою детермінується сучасними глобалістськими тенденціями.

Для визначення особливостей регулювання соціальної інфраструктури у руслі відтворення демографічного потенціалу важливо чітко з'ясувати глибоко фундаментальну обумовленість соціодемографічних змін факторами глобалізації та економічної інтеграції.

Глобалізація у нинішній початковій стадії відбувається суперечливо. Глобальні економічні процеси надто складні і багатогарові. Охоплюючи геоекономічні і макроекономічні зв'язки, вони, тим не менше, впливають на особистість, сімейні відносини, зайнятість та інші чинники ознак демографічної ситуації.

Орієнтація на економічне зростання, за умов інтеграції і відкритості національної економіки, без компенсуючих і страхових механізмів згубна для людського потенціалу. Особистість як власник робочої сили стикається з обмеженими адаптаційними можливостями, стресами, психологічним дискомфортом, що поступово деформують демографічну ситуацію.

Для нейтралізації негативних економічних процесів важливо відслідковувати їх і створювати соціальні структури, які гармонізують відносини держави і громадян, працівників і роботодавців, міжсімейні стосунки. Позитивна еластичність суспільно-економічних і сімейних зв'язків та відносин повинна формуватися державними, некомерційними і страховими структурами. Особливого значення набуває розвиток корпоративної культури як невід'ємного елементу сучасного бізнесу і потужного важеля гуманізації трудових відносин.

Процеси глобалізації і прискорена інтеграція у світову економіку, згідно з даними Світового банку, призводять до концентрації економічних ризиків у групі бідних країн, що відповідно загострює проблеми у соціальній сфері на ринку праці, а отже, негативно позначається загалом на демографічній політиці в Україні.

У нових умовах утворення єдиного внутрішнього ринку країн Європи утвердилася концептуальна трактовка соціальної політики як його важливого структурного елементу. З кінця 80-х і початку 90-х років минулого століття роль соціального фактора інтеграції значно зросла. Збереження соціальних функцій за національними державами стає економічно і політично невиправданим і долається шляхом вирівнювання умов соціального розвитку. Необхідно, щоб цей процес відбувався з орієнтацією на регулятивні норми, стандарти і гарантії, закріплені у міжнародних документах: Європейській соціальній хартії, рекомендаціях і конвенціях ООН, МОТ, а також рішеннях СОТ та інших установ.

Позитивний євроінтеграційний процес має й негативний бік. Соціально-демографічна детермінанта ринку праці та якісний склад робочої сили перебувають під впливом деформованої структури виробництва, що слабо адаптується до інтеграційних процесів в економіці. Вже зараз відчувається зниження попиту на кваліфікованих працівників і, навпаки, підвищення на малокваліфікованих.

Демографічний фактор, перш за все, зумовлює тиск на ринок праці незайнятої молоді, груп населення із високим освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем. Працевлаштування перших нерідко обмежується невідповідністю їх освіти вимогам ринку праці, других — змінами структури зайнятості і складу ринку праці. Використання простих технологій внаслідок розповсюдження стандартного виробництва у країнах із периферійною економікою, у т.ч. українською, призводить до виштовхування кваліфікованих працівників із ринку праці. При цьому посилюється гендерна асиметрія на виробництві, а втрата можливості переміщення на інші робочі місця змушує працівників миритися з порушенням їхніх трудових прав.

Аналіз загальної демографічної і соціальної ситуації показує значну невідповідність здійснюваних реформ соціально-демографічним пріоритетам. Тому стратегія реформ має бути скоригована у плані реалізації принципів і критеріїв сталого людського розвитку, створення достатніх умов для життєзабезпечення населення, посилення його економічної активності, доступу до основних соціальних благ.

За експертними розрахунками, реформування усього комплексу соціальної інфраструктури має підвищити рівень фінансування соціальних програм удвічі — з 15 до 30% ВВП.

Невідкладного реагування на кризовий стан демографічного потенціалу потребує проблема із заробітною платою та доходами населення. Зміна джерел соціального забезпечення протягом останніх років свідчить, що державний ресурс є вичерпаним у довгостроковій перспективі і глобальному плані. Навіть у зразкових соціальних державах (Швеції, Норвегії) соціальні потреби населення на третину задовольняються за рахунок заробітної плати.

Позитивна динаміка заробітної плати забезпечить виконання нею функцій відтворення якості робочої сили, вирішення проблем бідності, соціального захисту, а отже, відтворення демографічного потенціалу.

Пріоритетне значення соціальної політики — підвищення заробітної плати — полягає у забезпеченні еластичності оплати праці щодо зростання ВВП. Статистичні дані про випереджаюче зростання середньомісячної заробітної плати відбивають лише розподіл, а не формування фонду оплати праці. За ними фактично приховується процес відтворення диференціації оплати праці в міру її підвищення. Тому, з нашої точки зору, з метою надання сталості розвитку демографічного потенціалу, необхідно кардинально вирішити питання про синхронізацію оплати праці та прибутку підприємств. Поки це завдання не має задовільного вирішення із позицій стимулювання мотивації до підвищення якості трудового і демографічного потенціалу.

Важливим завданням є посилення мотиваційної ролі заробітної плати працівників бюджетної сфери. Необхідно переглянути систему оплати праці у бюджетних організаціях з тим, щоб підвищити якість обслуговування населення, забезпечити доступність послуг для усіх його верств. Особливість реформування оплати праці бюджетників полягає в тому, що її ініціювання доцільно поєднувати з організаційними перетвореннями та реструктуризацією галузей соціальної сфери. Це дасть можливість забезпечити очікуваний соціальний ефект навіть при відносній (не виключено, що й абсолютній) економії бюджетних коштів.

Головним компонентом системи оплати праці у бюджетних організаціях є тарифна сітка, розроблена за єдиними принципами оплати і стимулювання праці, що забезпечує міжгалузеву і міжпосадову оптимізацію заробітної плати з урахуванням складності праці й територіальних особливостей трудової діяльності.

Досвід країн з ринковою економікою свідчить, що у період соціально-економічних труднощів уряд активно втручається у регулювання трудових відносин соціальної сфери. Реорганізація системи оплати праці нерідко досягається за рахунок відмови від прийнятих тарифно-кваліфікаційних ставок (сіток) і заміни їх новою системою, що містить меншу кількість розрядів і вимагає від працівників високої професійної мобільності. Фактично йдеться про розширення посадових функцій зі збільшенням заробітної плати. При цьому необхідно надавати заробітній платі стимулюючого значення.

Єдина тарифна сітка, запропонована для галузей бюджетної сфери, не враховує змін, що відбулися у структурі зайнятості та оплаті праці бюджетних організацій (зближення розмірів заробітної плати мало- і висококваліфікованих працівників, фактична ліквідація робочих місць з низькою оплатою праці). Єдина тарифна сітка, що прийнята для впровадження, має 25 розрядів, тобто включає практично неіснуючі за оплатою робочі місця перших шести розрядів за недостатньої диференціації заробітної плати між простою і складною працею. Розрив у тарифікації робіт між 25 і 7 розрядами менший, ніж за попереднього порядку оплати праці. Тобто нова сітка призводитиме до зниження стимулів до праці у висококваліфікованих працівників, на яких припадає основне навантаження при наданні послуг.

На наш погляд (виходячи із раціональності), в основі єдиної тарифної сітки у бюджетній сфері має бути 18 розрядів, а система тарифних коефіцієнтів повинна забезпечувати розрив у заробітній платі у 3,5 раза між мало- і висококваліфікованими працівниками.

Серед найважливіших пріоритетів демографічної політики України — поліпшення репродуктивного здоров'я чоловіків і жінок. Ця комплексна проблема охоплює як заходи безпосередньо медичного обслуговування населення, так і у сфері харчування і споживання життєво необхідних природних ресурсів, зокрема питної води.

Забезпечення системно-комплексного підходу до охорони репродуктивного здоров'я є основою для досягнення фізичного, інтелектуального і соціального добробуту. Паралельно-поступове здійснення необхідних інституційних реформ у кожній із зазначених сфер здатне привести у перспективі до повномасштабної реалізації цілей демографічного розвитку.

Насамперед, важливо подолати кризові тенденції у медичному обслуговуванні населення. Стратегічним напрямом виходу із кризової ситуації є перебудова системи охорони здоров'я населення, яка має бути спрямована на формування і впровадження обов'язкового медичного страхування. Проект Закону про обов'язкове соціальне медичне страхування, що обговорюється у Верховній Раді України, треба доопрацювати, виходячи з власного досвіду і досвіду тих країн, де діє аналогічна система, враховуючи практику Росії, Польщі, Чехії та інших країн, а також хрестоматійний приклад організації медичного обслуговування у Німеч-

чині, тенденції реформування. Необхідно забезпечити паритетність внесків на медичне страхування за рахунок зміни механізму оподаткування доходів фізичних осіб і оподаткування прибутку підприємств; виокремити бюджет охорони здоров'я від консолідованого бюджету країни; реалізувати принцип фінансової самостійності лікувальних закладів; посилити роль місцевих органів в управлінні системою охорони здоров'я та ін. Основним є підвищення обсягів фінансування медичного обслуговування.

Другим важливим напрямом поліпшення фізичного стану населення є подолання недостатнього і незбалансованого харчування. Загострення проблеми харчування, що призводить до кількісних і якісних втрат популяційного генофонду, безпосередньо пов'язане із неможливістю надати сприятливої динаміки сімейному споживанню.

Тривалий період зниження добробуту населення погіршив якість і примітивизував структуру споживання, відсунув харчування населення униз від рівня стандартів, які формують достатню модель споживчої поведінки населення. За високої частки витрат населення на харчування (у середньому до 60%, а у бідних сім'ях — до 75% загальних витрат) середньодобова калорійність харчування знизилася до 60% рівня 1990р. Чимало українських сімей мають добову калорійність харчування 2,1 тис. ккал, а найменш забезпечені — 1800 і нижче при загальній калорійності 2500–2700 і вище.

Важливим показником якості харчування населення є рівень споживання на душу населення білка тваринного і рослинного походження. За нормальної трудової діяльності споживання найбільш якісного тваринного білка, за біологічними нормами, становить 51–53 г на добу у розрахунку на одну людину, а за мінімально допустимими нормами — 30 г. За експертною оцінкою, у низькодоходних домогосподарствах споживання цього виду білка дорівнює у середньому 24 г, а у середньодоходних — 27 г. Це дозволяє стверджувати, що споживання білка є недостатнім, а більшість працездатного населення споживає його на рівні межі фізичного виживання. Відбулася заміна якісних харчових (м'яса, риби, овочів, фруктів) макаронними виробами, картоплею, хлібом. При цьому споживання основних продуктів із високим вмістом рослинного білка (хліба і хлібопродуктів) зменшилося зі 138 кг на душу населення до 125 кг на рік.

Продуктова проблема — це й забезпечення належних умов виробництва харчових товарів. Санітарно-епідеміологічний стан харчових об'єктів незадовільний. За даними санепідемслужби, грубе порушення норм і правил реєструється на кожному четвертому харчовому підприємстві. На малих і середніх підприємствах відсутній лабораторний контроль за сировиною, готовою продукцією за показниками безпеки для здоров'я споживачів відповідно до вимог діючих нормативних документів. У Черкаській області лише 20% продукції має позитивні висновки санітарно-епідеміологічної служби.

Ситуація ускладнюється споживанням неякісної питної води, котра у багатьох регіонах України не відповідає встановленим нормам. Найгірше становище у Запорізькій, Донецькій, Херсонській областях. У цих регіонах відповідно 88, 60 і 100 відсотків підприємств, перевірених Державним комітетом України з питань технічного регулювання і споживчої політики, постачали воду зі значним порушенням встановлених норм, часто з наявністю кишкової палички та інших мікроорганізмів. Вода окремих підприємств мала значне перевищення допустимих норм щодо вмісту хімічних речовин: сполук металів, хлоридів, сульфатів, нітритів, фтору.

Найнебезпечнішим проявом погіршення харчування, дефіциту необхідних мікроелементів, споживання забрудненої води є підвищення ризиків поширення анемії серед населення, особливо серед вагітних жінок, і програмування у новонароджених дітей схильності до раннього виникнення хронічних хвороб та інвалідності. Статистична база даних з харчування має бути суттєво розширена з тим, щоб можна було виявити та ідентифікувати

коло осіб (вагітних, дітей, підлітків), які мають патологію внаслідок неякісного харчування, з метою надання своєчасної і кваліфікованої лікувально-профілактичної допомоги.

Проблемні питання охорони здоров'я населення України сконцентровані у Міжгалузевій урядовій комплексній програмі “Здоров'я нації на 2002–2011 роки”. Свого часу були розроблені й відповідні обласні, районні й міські програми, що стали результатом пошуку нових шляхів і технологій зміцнення здоров'я населення.

Найскладнішою проблемою реалізації згаданих документів залишається недостатнє фінансування запланованих програмних заходів. Протягом тривалого часу цільове надходження коштів із державного бюджету не перевищує 60% від мінімальної потреби. Критичним питанням програми є зростаючий дефіцит лікарів. Знижується рівень укомплектованості лікарями вакантних посад закладів пріоритетних типів: сільських адміністративних районів, дільничних лікарень, сільських амбулаторій.

Внаслідок соціальної поляризації населення зростає відчуження дітей і молоді від суспільства, на фоні чого дедалі частіше з'являються випадки їхньої антисоціальної поведінки: пияцтва, токсикоманії і наркоманії, паління.

Для створення у суспільстві сприятливих передумов досягнення оптимального рівня репродуктивного здоров'я варто посилити ті складові програм, які передбачають залучення до їх виконання, крім охорони здоров'я, інших галузей соціальної інфраструктури: освіти, культури, соціального забезпечення, організацій і підприємств різних міністерств і відомств.

Реалізації програм сприятиме включення до бюджетів усіх рівнів видатків на виконання заходів з охорони здоров'я населення. Необхідно посилити профілактичну медичну інформацію, що вкрай недостатня, враховуючи активність рекламних засобів, які формують психологічні установки, що суперечать здоровому способу життя. Цілеспрямована політика держави повинна забезпечити зниження роздрібних цін на лікарські засоби і вироби медичного призначення; оптимізацію мережі лікувально-профілактичних заходів; реструктуризацію первинної, вторинної і третинної медико-санітарної допомоги; організацію медичної допомоги на засадах сімейної медицини. Відсутність коштів стримує нині впровадження у практику медико-санітарної допомоги у формі лікаря загальної практики. Мінімальна потреба у фінансуванні оснащення сімейної амбулаторії становить 20–30 тис.грн. при потребі 60–80 тис.грн. Переважна більшість сімейних амбулаторій в змозі надавати хворим лише консультативні послуги і поради, не маючи можливості проводити лікування і здійснювати спостереження за станом здоров'я пацієнтів. Очевидно, що організація функціонування сімейної лабораторії можлива зусиллями місцевих органів влади і галузевих управлінь.

Репродуктивне здоров'я: фізичне, соціальне і психологічне є чутливим індикатором житлового благополуччя. На противагу медицині, житлово-комунальна галузь має справу не з наслідками послаблення здоров'я населення, а попереджує їх, створюючи умови для усталених сімейних відносин, відпочинку і психологічного комфорту. Інвестиції у житлове будівництво є довгостроковими кредитами у здоров'я нинішніх і майбутніх поколінь. Сьогодні проблема придбання житла недооцінюється з погляду соціальних наслідків і відтворення демографічного потенціалу.

Передумови для динамічного розвитку будівництва житла вкрай обмежені, якщо брати до уваги усю територію країни. Необхідна ефективна державна підтримка іпотечного кредитування, спрямована на здешевлення і подовження строків погашення кредитів.

Потрібно активізувати будівництво соціального житла для малозабезпечених верств населення. Бідні громадяни не мають можливості купувати квартири. Їм необхідно нада-

вати безоплатну житлову площу, щоб виключити антисоціальну поведінку внаслідок поширення безпритульності і жебрацтва. Слід відкрити для кожного перспективу соціальної інтеграції і забезпечити формування оптимального середовища життєдіяльності людей похилого віку. Зростаюча інвалідизація суспільства висуває питання розробки програми під робочою назвою “Житло для інвалідів”. В Україні налічується 156 тис. дітей-інвалідів, які потребують задовільних житлових умов.

Зменшуються темпи забезпечення житлом учасників ліквідації аварії на Чорнобильській АС. У 1996 р. житло було надано 845 родинам, де є ліквідатори, у 2002 р. – тільки 247. За таких умов задоволення житлових потреб чорнобильців розтягнеться на 20 років. На кінець цього строку актуальність завдання може значно знизитися з причин гостроти захворюваності цього контингенту населення.

Соціально-психологічний потенціал і дієздатність населення визначаються комунікативними можливостями, що формуються певним освітнім і культурним рівнем. Проте динаміка розвитку відповідних об’єктів соціальної інфраструктури незадовільна. Кількість введених дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладів становить відповідно 1,1 і 4,9% від рівня 1990 року, місць у культурно-просвітницьких установах – 3,2%.

Валовий показник охоплення навчанням в Україні становив у 2002р., за даними Національної доповіді про розвиток людини ПРООН, 79%, у високорозвинутих країнах – 94%. Відмічається низький рівень комп’ютеризації шкіл, особливо сільських, зниження якості і доступності освіти. Зростає диференціація надання освітніх послуг за майновим критерієм, що перешкоджає соціальній інтеграції молоді із бідних сімей.

Сьогоднішнім наповненням інформаційного простору споживацькими настановами фактично програмується бездуховна модель поведінки, що (при перехідному характері нинішнього способу життя і відсутності розвиненого громадянського суспільства) спричиняє девальвацію культурно-моральних цінностей і погіршення загалом суспільної кон’юнктури формування і розвитку особи.

Таким чином, виклик сьогодення полягає у тому, що для відновлення демографічного потенціалу необхідно переходити також до інтенсивного розвитку культурно-освітньої сфери. Реформування галузі культури має відбуватися у напрямі розвитку сучасного менеджменту, що дає можливість забезпечувати якісне зростання видів діяльності, орієнтованих на підвищення інтелектуального потенціалу населення, рівня його освіти і розширення інформаційних можливостей.

Для цього потрібна сучасна законодавчо-нормативна база, яка має оптимізувати функціонування неоднакових за рівнем доходів від видів діяльності. Актуальним, з цього погляду, є подолання пекучих проблем фінансування закладів культури і доступності їх послуг для населення.

Важливим важелем прискореного розвитку закладів культури в умовах ринку може стати діяльність недержавних неприбуткових організацій, які зобов’язані спрямовувати наявні в них кошти і засоби на установчі цілі. Для їх розвитку необхідно розробити і впровадити спеціальний закон про недержавні неприбуткові організації.

Першочергова роль у створенні культурно-освітнього інформаційного простору належить бібліотекам. Вони мають стати основною ланкою у розвитку єдиної для України бази даних із унікальними пошуковими можливостями, яка б забезпечувала інформацією соціальної спрямованості усі регіони країни, широкий загаль населення. Творча роль у підготовці і розробленні такого типу Європейської національної бібліотеки має належати Міністерству культури і мистецтв України, формулюванню ним завдань і напрямів роботи бібліотек.

Одним із основних ресурсів адаптації населення до трансформаційних процесів, що відбуваються в країні, є освіта. Поступово реалізується головне завдання Національної доктрини — забезпечення доступу населення до якісної освіти. Нові перспективи розвитку вищої освіти, яка найбільшою мірою визначає рівень демографічного потенціалу країни, закладено у положеннях Указу Президента України від 17 лютого 2004 р. “Про заходи щодо вдосконалення системи вищої освіти в Україні”.

Першим і визначальним критерієм демографічної ефективності діяльності закладів вищої освіти є попит на фахівців на ринку праці. Поки що вища школа недостатньо пристосована до потреб і вимог ринкового господарства. При аналізі цієї ситуації важливо звернути увагу на слабку взаємодію системи освіти із сферою праці, тобто вищих навчальних закладів з підприємствами, фірмами, профспілковими організаціями та місцевими органами влади. Принципом роботи навчальних закладів має бути тісна їх співпраця з підприємствами та організаціями різних форм власності, з об’єднаннями роботодавців і підприємців.

Система договірних відносин повинна охоплювати цілісний процес навчання і праці: відбір абітурієнтів і працевлаштування випускників з подальшим супроводженням їхньої професійної адаптації. Проблема співпраці в системі навчальний заклад — підприємець полягає переважно у пасивній позиції роботодавців. Для кардинальних зрушень у цій сфері, налагодження договірних відносин, впровадження механізмів регулювання соціального діалогу необхідно посилити роль держави в активізації переговорного процесу. Цьому має сприяти, зокрема, підписання відповідної угоди між Міністерством освіти та науки і Федерацією роботодавців України. Показовим тут є досвід Росії, де у ряді регіонів готують спеціалістів для різних галузей і сфер на основі договорів із корпораціями, підприємствами, асоціаціями підприємств і владними структурами. Тільки у Москві на основі угод працевлаштовується 30 тис. випускників професійних навчальних закладів.

Для регулювання соціальних процесів і відтворення демографічного потенціалу особливо актуальним вбачається розвиток об’єктів соціальної інфраструктури на підприємствах. Необхідно поступово відновлювати служби і відділи соціального розвитку на державних і акціонерних підприємствах, розробити відповідні нормативні акти щодо порядку їх діяльності, а також (враховуючи власний і зарубіжний досвід) забезпечити прийняття соціального паспорта підприємства. Ці та інші подібні кроки у напрямі розвитку соціальної інфраструктури сприятимуть поліпшенню якості життя персоналу, членів їх сімей, місцевого населення, створенню сприятливого соціокультурного середовища, стійкого соціально-психологічного клімату в колективі.

Отже, функціональна роль соціальної інфраструктури в умовах перехідного етапу економічного розвитку та інтенсифікації інтеграційних процесів однозначно зростає. Її розвиток, особливо якісний, має стати фактором економічного піднесення країни і забезпечувати можливість формування високотехнологічної структури економіки.

Джерела

1. *Послання Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2002 році.* — К., 2003.
2. *Населення України 2002 р./ Щорічна аналітична доповідь.* — К.: Академпрес, 2003.
3. *За даними Держкомстату України.*



ПРОБЛЕМИ КОМПЛЕКСНОГО ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ДАНИХ

*В. Г. Саріогло,
кандидат технічних наук,
старший науковий співробітник
Інституту демографії та
соціальних досліджень НАН України*

У теперішній час в Україні, як і в багатьох країнах Європи, все більше уваги приділяється питанням ефективності реалізації національної соціальної і демографічної політики, програм соціально-економічного розвитку на регіональному та місцевому рівнях. Зростають вимоги до інформаційного забезпечення діяльності відповідних органів державного управління, органів влади та інших користувачів.

Важливим сучасним напрямом використання соціально-економічної та демографічної інформації є також статистико-математичне моделювання, зокрема, для розробки та оцінки ефективності заходів соціальної і демографічної політики [1–3]. Останніми роками в Україні істотно змінюється ставлення експертів з соціальних питань, фахівців урядових установ, політиків до способів використання інформації, отриманої з застосування методів моделювання. Перспективним напрямом моделювання є мікромоделювання, що базується на мікроданих — як правило, на первинних даних (на рівні окремих домогосподарств або осіб) переписів населення, державних вибіркових обстежень населення (домогосподарств), адміністративних даних, зокрема даних реєстрів населення та домогосподарств. Мікромоделювання має такі переваги, як можливість відстеження та відображення результатів соціальної політики для окремих соціально-демографічних груп населення, врахування реальної структури населення, структури соціальних програм, що може використовуватись для прогнозування результатів змін політики та окремих її заходів, наслідків реалізації різних сценаріїв стосовно різних груп населення та ін. Моделювання на мікрорівні висуває значно вищі вимоги щодо інформаційної бази [2].

Іншим напрямом використання соціальної і демографічної інформації на регіональному рівні є нині розробки систем з просторовою прив'язкою даних, наприклад географічних інформаційних систем [4]. Впродовж останніх десяти років таким системам приділяють особливу увагу багато міжнародних організацій, зокрема статистичний підрозділ ООН. У цій галузі очікуються революційні зміни.

Інформаційна база, що застосовується для розробки соціально-економічної і демографічної політики має бути якісною і достовірною, якій довіряють користувачі — експерти, урядовці, законодавці, представники засобів масової інформації, громадських організацій, розробники моделей та ін. Отже, дані повинні бути створені організаціями, чия репутація та компетентність не викликають сумніву.

Основним джерелом соціально-економічної і демографічної інформації на національному та регіональному рівнях є дані державної (офіційної) статистики. При цьому, природно, що для статистики будь-якої країни проблематичним є повне забезпечення користувачів різних рівнів даними, необхідними для задоволення наявних потреб. Водночас статистичні органи змушені інтенсивно перебудовувати базові принципи збирання та обробки інформації, зокрема, враховуючи потреби регіональної статистики та потреби у даних на мікрорівні. Так, у 2000 році був створений міжнародний статистичний консорціум, основним завданням якого було проведення до 2004 року робіт щодо опрацювання існуючих методів вимірювання показників для відносно невеликих територій та груп населення (методів малих територій) і розробки рекомендацій з використання цих методів у державній і міжнародній статистиці [6].

Слід зазначити, що останнім часом для фахівців з питань збору, обробки, аналізу та розповсюдження інформації стає дедалі зрозумілішою неможливість повного задоволення потреб користувачів інформацією на базі лише одного, навіть вузькоспеціалізованого джерела, якими є, наприклад, переписи населення або реєстри. Доведено, що цінність даних з будь-якого джерела значно зростає, якщо вони входять до комплексної програми, що включає стратегічні заходи зі зведення воедино і поширення статистичних даних із різних джерел. Наприклад, важливим напрямом використання даних переписів населення і житлового фонду по малих територіях є уточнення результатів вибіркового обстежень населення у міжпереписний період [4].

У даній роботі розглядаються основні проблеми, які необхідно вирішити для забезпечення можливості ефективного використання інформації з різних джерел для вимірювання та аналізу демографічних та соціально-економічних явищ і процесів.

Основними джерелами статистичних даних, які використовуються в Україні для вимірювання та аналізу соціально-економічних і демографічних процесів, є дані переписів населення, дані демографічної та соціальної статистики, статистики праці, результати державних вибіркового обстежень населення (домогосподарств) та адміністративні дані.

Розглянемо загальні характеристики джерел інформації, які потенційно можуть надавати інформацію на мікрорівні або на місцевому рівні.

Дані переписів населення необхідні для оцінки та аналізу соціально-економічних і демографічних умов в країні, а також для розробки обґрунтованих політики і програм, спрямованих на підвищення добробуту як всього населення країни, так і окремих його верств. Переписи населення вносять важливий вклад у загальний процес планування та управління національним розвитком, забезпечуючи зіставлення основних статистичних даних в цілому по країні та по адміністративних одиницях, які входять до її складу. Наявність інформації на нижчих рівнях адміністративного поділу має важливе значення для управління програмами та для їхньої оцінки в таких галузях, як освіта і грамотність, зайнятість і людські ресурси, рівень життя, охорона репродуктивного здоров'я і планування розмірів сім'ї, житлове будівництво та навколишнє середовище, охорона здоров'я матері і дитини, розвиток сільських районів, планування розвитку транспорту і доріг, урбанізація і соціальне забезпечення та ін. Переписи населення є також унікальними джерелами даних для розрахунку відповідних соціальних показників, необхідних для контролю за впливом державної політики або тієї чи іншої програми.

Державні вибіркові обстеження населення, як правило, є джерелом таких даних, як склад домогосподарств, житлові умови, рівні освіти та статус зайнятості членів домогосподарств, доходи і витрати населення, наявність та використання земельних ділянок а також інформації щодо видів економічної діяльності населення по регіонах тощо. Такі обстеження дають можливість виміряти добробут домогосподарств, встановити фактори, що на нього впливають.

Необхідно зазначити, що програми переписів і державних вибіркових обстежень населення, технологія обробки та розповсюдження їх результатів все більше регламентуються міжнародними статистичними органами. Це зумовлено, насамперед, необхідністю забезпечення можливості міжнародних порівнянь [4]. Крім того, це забезпечує прискорення впровадження в багатьох країнах найкращих досягнень розвинутих в статистичному відношенні країн.

Важливим джерелом інформації на мікрорівні є адміністративні дані. Це, перш за все, знеособлені дані загальнодержавних і місцевих реєстрів та реєстрів, кількість та якість яких в Україні останнім часом зростають.

Результати переписів, дані реєстрів і дані вибіркових обстежень в певному сенсі доповнюють одне одного. Переписи і, більшою мірою, реєстри є джерелом даних по всіх одиницях спостереження, але по дуже обмеженому колу ознак. Спеціалізовані обстеження дають набагато більш детальні дані, але по певній частині (вибірці) одиниць. Лише на підставі комплексного аналізу цих даних з'являється можливість розробки та моніторингу ефективних заходів політики та програм. При цьому дані переписів та реєстрів дають можливість встановити основні характеристики одиниць спостереження та їх розміщення, а на базі даних обстежень визначаються взаємозв'язок та взаємодія ознак [4].

Прикладом комплексного використання даних переписів та обстежень може бути методика так званої “картографії” бідності — спеціального методу оцінювання показників бідності для малих територій, який активно впроваджується нині консультантами Світового Банку [5, 6]. Загальна схема цього підходу полягає в тому, що на першому етапі встановлюється перелік основних ознак домогосподарств, які вимірюються і в переписах населення, і у вибіркових обстеженнях доходів і витрат. На другому етапі за результатами вибіркових обстежень встановлюються основні фактори бідності населення і будуються відповідні статистичні моделі. На третьому, останньому етапі враховуються дані переписів для встановлення значення основних факторних ознак по малих територіях і (на основі визначених факторів і моделей) розраховуються показники бідності для цих територій.

У галузі розробки методологічних підходів, методів і процедур комплексного використання інформації, отриманої з різних джерел, останніми роками відбувається справжня революція. Публікується дедалі більше наукових статей, розробляються прикладні програми і програмні комплекси. Все частіше статистики і користувачі застосовують терміни злиття даних, узгодження даних (англійською data fusion, data matching та ін.). Аналогічні дослідження проводяться і в Україні, зокрема, в системі Держкомстату і в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України. Окремі процедури комплексного використання інформації з різних джерел впроваджені для державних вибіркових обстежень умов життя домогосподарств та економічної активності населення [7]. Однак необхідно констатувати, що для соціальної і демографічної інформації такі підходи ще на стадії опрацювання і апробації. Для можливості їх впровадження, особливо для вирішення проблем державної статистики, потрібно виконати ще значний обсяг досліджень.

Останнім часом у багатьох країнах все більше користувачів і дослідників намагаються отримати доступ до первинних даних переписів населення, реєстрів та вибіркових обстежень населення. Це зумовлено бажанням отримати інформацію про різноманітні

соціально-економічні і демографічні процеси на найнижчих рівнях агрегації даних [4]. Науково-методологічні основи відповідних підходів нині активно розробляються. Тому статистичні служби все більше уваги приділяють проблемам належної обробки та підготовки первинних даних, зберігання даних та забезпечення комплексності їх використання. На цьому шляху важливими є проблеми гармонізації показників обстежень населення, а також проблеми розробки та уніфікації державних систем метаданих – інформації про структури даних, визначення, класифікатори тощо.

Основні підходи до забезпечення статистичною інформацією на регіональному рівні, що опрацьовуються зараз і рекомендуються фахівцями, такі:

- організація збирання та обробки інформації з врахуванням проблеми оцінювання показників на регіональному рівні та потреб у інформації на мікрорівні;
- розробка спеціальної методології вимірювання показників на регіональному рівні. Один з основних принципів цієї методології полягає в комплексному використанні наявних даних, які характеризують явище, що досліджується.

Розробку та опрацювання методології вимірювання показників на регіональному рівні передбачається здійснювати на статистичних даних, які характеризують економічну активність населення (насамперед рівень безробіття), склад, доходи та витрати домогосподарств. Передбачається також розробка відповідного програмного забезпечення з використанням середовищ програмування, що застосовуються статистичними органами країн Євросоюзу.

Проблеми щодо оцінювання показників для малих територій, які доведеться вирішувати найближчим часом, насамперед, такі [8]:

- розробка методичних підходів щодо практичного застосування методів у конкретних умовах з урахуванням існуючих систем даних і статистичних властивостей показників, що оцінюються;
- розробка підходів до визначення характеристик якості показників за методами малих територій;
- універсалізація існуючих методів;
- розробка методів об'єднання даних з кількох різних джерел та за декілька років;
- розробка підходів до оцінювання якості додаткових даних тощо.

До основних напрямів нових досліджень у цій галузі статистики належать:

- підвищення точності оцінок показників за поточний проміжок часу (місяць, квартал, рік) на основі використання даних за попередні проміжки часу. Актуальність такого підходу обумовлена проведенням у багатьох європейських країнах річних і кварталних обстежень та спеціальних заходів щодо гармонізації показників різних обстежень;
- вирішення проблеми узгодженості даних для близьких територій – врахування та відображення кореляції даних для географічно близьких територій (горизонтальна узгодженість), узгодженість даних для різних рівнів ієрархії адміністративно-територіального поділу (вертикальна узгодженість);
- адаптація методів малих територій для даних, отриманих з різних джерел.

Опрацювання методів малих територій здійснюється на базі трьох основних видів масивів даних:

- штучні сукупності – штучно створені масиви даних з відомими (заданими) статистичними характеристиками;

- реальні сукупності — дані переписів та адміністративні дані;
- масиви мікроданих за результатами вибірових обстежень.

Держкомстатом України достатньо активно проводяться і роботи щодо гармонізації основних соціально-демографічних показників, які вимірюються в державних обстеженнях населення, що дасть змогу значно підвищити якість даних та їх корисність, зокрема для потреб моделювання. Значна увага приділяється впровадженню сучасних підходів до оцінки якості даних та підвищення надійності даних на базі застосування спеціальних математико-статистичних моделей [9, 10].

В даний час для установ, які мають відношення до збору та розповсюдження інформації, для користувачів дедалі більш актуальними стають питання забезпечення необхідної якості даних. Характеризуючи поняття “якість даних”, слід зазначити, що (як і для більшості комплексних понять у статистиці) серед фахівців немає єдиного уявлення про те, які саме індикатори визначають якість даних. Та можна вважати загальноприйнятим, що якість даних — це поняття багатовимірне, комплексне.

Як видно з результатів аналізу публікацій з цього питання, нині основними узагальнюючими вимірами якості даних вибірових обстежень є [11]: відповідність меті, релевантність, концептуальна відповідність; достовірність; своєчасність та пунктуальність; доступність та ясність; порівнянність; узгодженість; повнота; вартість.

Релевантність, концептуальна відповідність даних передбачає, що концепції та класифікації, що використовуються, відповідають змісту явища або процесу, а самі дані отримані відповідно до цих концепцій. Бажано також, щоб дані мали структуру, узгоджену зі встановленими міжнародними концепціями.

Під *достовірністю* розуміють відповідність даних реальному стану явища або процесу. При цьому похибки, що оцінюються за допомогою стандартних статистичних процедур, не повинні перевищувати заданих меж.

Своєчасність і пунктуальність передбачають, що дані обробляються і надаються у строго встановленні терміни.

Доступність та ясність даних гарантують можливість їх отримання за допомогою стандартних засобів і передбачають належний опис даних та певний їх супровід з боку організації, яка надає дані.

Порівнянність даних передбачає, що структура даних за певними розрізами — для окремих регіонів, груп населення, періодів часу — є однаковою (або може бути приведена до такої), що забезпечує можливість порівняння результатів моделювання та аналізу по цих розрізах.

Під *узгодженістю даних* розуміють наявність можливості адекватного використання даних із різних джерел. Для забезпечення когерентності, зокрема, необхідно взаємоузгоджувати програми різних обстежень населення та гармонізувати системи ознак, що вимірюються в обстеженнях.

Повнота даних передбачає, що набір даних, який отримується, є максимально повним.

Вартість даних включає оцінки обсягів ресурсів, які необхідні для отримання та належної обробки даних, враховуючи і навантаження на конкретних респондентів. Вартість даних майже завжди визначає ступінь якості, який можна собі дозволити. Відповідно, завданням є забезпечення максимальної якості даних при заданій їх вартості.

Важливо зазначити, що при оцінці якості даних акцент тепер зміщується саме в бік забезпечення їх порівнянності, когерентності, повноти та доступності, що пов’язано з потребами комплексного використання даних. Раніше ці виміри включалися в інші (на-

приклад, частково в релевантність) або поєднувались в одному вимірі, скажімо такому, як взаємоузгодженість даних.

Водночас з розвитком уявлень про складові якості даних та методи їх забезпечення і контролю в розвинутих країнах утворюються інституційні заклади з контролю за якістю даних, отриманих за результатами обстежень населення. Це зумовлено, насамперед, ускладненням процедур збирання та обробки даних, а також істотним зростанням цінності цих даних для суспільства. У деяких країнах вже створені або створюються спеціальні комісії або комітети з контролю якості результатів статистичних спостережень. Такі комісії здійснюють контроль за забезпеченням належного доступу користувачів до інформації щодо якості даних. Прикладом такої організації є Підкомітет з нагляду за вимірюванням якості даних та інформуванням користувачів у федеральних програмах збору даних США, який було створено у 1996 році [11].

Корисність даних, можливість їх ефективного використання багато в чому визначається також реалізацією сучасних принципів управління даними. Серед цих принципів слід насамперед виділити такі [2]: статистична інтеграція даних; трансформаційна інтеграція даних; інтеграція фізичних систем.

Статистична інтеграція стосується концепцій та методологій, що використовувалися при формуванні набору первинних даних. Статистична інтеграція передбачає узгодження статистичних концепцій, принципів кодування, обробки, оцінювання показників.

Трансформаційна інтеграція стосується процесу обробки (перетворення) даних. Вона вимагає, щоб результати обробки первинних даних максимально відповідали потребам користувачів.

Інтеграція фізичних систем стосується процедур забезпечення доступності даних. Основна увага цього аспекту управління даними приділяється принципам формування набору даних, документування, формування метаданих.

Слід констатувати, що в даний час більшість країн перебуває лише на початковому етапі створення умов для комплексного використання соціальних та демографічних даних, особливо на регіональному рівні та на мікрорівні. Тут багато невирішених проблем стосовно якості даних (у широкому розумінні), які отримують з різних джерел, з управлінням даними, з методологією отримання та використання даних, зокрема, із застосуванням методів моделювання. Важливо також, що для вирішення цих проблем щодо соціальних даних традиційно виділяється значно менше ресурсів, ніж, наприклад, щодо даних фінансових або економічних [2].

Перелічені принципи управління даними можуть бути застосовані також при організації системи управління демографічними і соціально-економічними даними в межах окремої установи. Зараз розвивається напрямок розробки спеціалізованих корпоративних багатоголосових аналітичних комплексів (платформ) для управління базами даних різних рівнів агрегації, статистичного аналізу, пошуку інформації, формування звітів тощо. Прикладами таких комплексів можуть бути система MicroStrategy або інтегровані інформаційні системи на базі стандартних засобів Microsoft. На жаль, ці стандартні засоби орієнтовані головним чином на роботу з бізнес-інформацією, тому для їх адаптації до науково-дослідницьких і аналітичних задач необхідно передбачити реалізацію додаткових програмних та технологічних рішень.

Основними елементами архітектури спеціалізованої інтегрованої інформаційно-аналітичної системи є сховище даних, прикладні програмні модулі, засоби взаємодії з електронними сітками.

Базовим елементом системи є сховище даних. Сховище даних вміщує базу метаданих, базу макроданих, базу мікроданих, базу адміністративних даних, базу даних користувачів та ін. Ядром, ключовим елементом сховища даних і всієї системи є база метаданих. Метадані призначені для ідентифікації та опису об'єктів даних (наприклад, зрозуміло, що об'єкт даних “населення” відрізняється від об'єкту даних “домогосподарства”), забезпечення чіткої специфікації, доступності та контрольованості даних. Керована і контрольована як ціле сукупність взаємопов'язаних метаданих складає базу метаданих. Всі елементи системи пов'язані з базою метаданих і взаємодіють через неї.

Наявність та функціонування сховища даних передбачає реалізацію ефективної системи баз даних — власне, баз даних, системи керування з функціями організації, доступу та контролю, адміністрування, інтерфейсу “користувач — сховище”, “процес — сховище” та ін.

Іншим основним елементом системи є прикладні програмні модулі. Ці модулі забезпечують виконання таких функцій, як введення та редагування даних, перетворення даних, аналіз даних, спеціальні види обробки даних, експорт-імпорт даних, підготовку звітів та ін.

Важливою невід'ємною складовою сучасної інформаційної системи є засоби взаємодії з електронними мережами, які забезпечують пошук інформації, розповсюдження інформації серед користувачів, віддалений доступ до системи тощо.

Навіть спрощене описання архітектури спеціалізованої інформаційно-аналітичної системи дозволяє зробити висновок, що проектування такої системи має ґрунтуватися на результатах детальних досліджень й аналізу всіх процесів роботи з інформацією та потоків інформації в межах установи (і поза ними). Водночас не викликає сумнівів, що запровадження системи дасть можливість у багато разів підвищити ефективність дослідницької і аналітичної роботи, ефективність використання всієї наявної інформації, якість організації робіт тощо. Слід зазначити, що роботи з розробки та впровадження основних елементів сучасної системи управління демографічними і соціально-економічними даними вже певний час проводяться в Інституті демографії і соціальних досліджень НАН України за ініціативою керівництва Інституту.

Підсумовуючи викладене, доцільно сформулювати наступні висновки:

- в теперішній час в Україні дуже актуальною є проблема створення умов для більш ефективного використання демографічної і соціально-економічної інформації, отриманої з різних джерел, на регіональному рівні;
- можливість підвищення ефективності використання інформації ставить більш жорсткі вимоги до якості соціальних та демографічних даних, принципів управління даними, методології їх використання, потребує забезпечення доступності наявних даних на мікрорівні;
- доцільно підвищити інституційні можливості щодо контролю за якістю соціальних даних, доступністю їх для користувачів та ефективністю використання;
- необхідно передбачити інвестування значних ресурсів у дослідження з питань створення бази для комплексного використання соціальних даних, розробку систем управління даними, створення окремих соціальних моделей тощо.

Джерела

1. Citro C.F., Hanushek E.A. The Uses of Microsimulation Modelling, Review and Recommendations. — Vol. 1. — National Academy Press, Washington.

2. Блекберн К., Ріхтер У. Централізоване управління даними: чи може воно допомогти спеціалістам із мікромодельовання? // Статистика України. — 1998. — №3. — С. 3 — 8; 1999. — №1.
3. Brown L., Harding A. Social Modelling and Public Policy: Application of Microsimulation Modelling in Australia // Journal of Artificial Societies and Social Simulation, 2002. — Vol. 5. — № 4.
4. *Материалы встречи* группы экспертов по инновационным методикам для переписей населения и крупномасштабных демографических обследований, Гаага, 22–26 апреля 1996 года.
5. O. Ivaschenko, P.Lanjouw. Developing a Poverty Map in Kazakhstan: A Proposed Activity Plan. — World Bank, 2002.
6. *Producing an Improved Geographic Profile of Poverty* / Demombynes G. and ath. — WIDER, Discussion Paper. — No 2002/39.
7. Сариогло В.Г., Гладун О.М., Валькова Т.О. Калібрація статистичних ваг для підвищення репрезентативності даних вибірових обстежень домогосподарств / Статистика України. — 2001. — № 3(14).
8. Кордос Я. Проблеми оцінки даних для малих територій / Статистичні відомості (пер. з польської), 1999. — № 1.
9. Про заходи щодо реалізації пріоритетних положень Програми інтеграції України до Європейського Союзу в 2004 році / Розпорядження Кабінету Міністрів України № 111–р від 4.03. 2004 р.
10. Сариогло В.Г., Огай М.Ю. Методологічні підходи до оцінки рівня бідності для регіонів України// Статистика України. — 2003. — № 4.
11. Kasprzyk D, Giesbrecht L. Reporting Sources of Error in U.S. Federal Government Surveys//Journal of Official Statistics. — 2003. — Vol.19. — No. 4.



ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

*Е. М. Лібанова,
член-кореспондент НАН України,
заступник директора
Інституту демографії та
соціальних досліджень НАН України*

Нова роль соціальної сфери в розвитку суспільства. Постіндустріальний етап цивілізаційного прогресу характеризується передусім домінуванням інтелектуальних технологій та людського фактора. Сучасні економічні системи базуються насамперед на знаннях, а отже, ставлять дуже високі вимоги до якості робочої сили та духовної складової людського розвитку. У цьому зв'язку забезпечення належної здатності України ефективно конкурувати з економічними та політичними системами інших країн і самостійно визначати власний шлях розвитку вимагає істотного підвищення статусу соціальної сфери в українському суспільстві. Її галузі — слідом за економікою — повинні перейти з екстенсивного на інтенсивний шлях і розвиватися на основі визначення цілей та досягнення результатів на відміну від існуючої дотепер системи, що переважно ґрунтується лише на забезпеченні певних функцій — освіти, охорони здоров'я, культури, житлово-комунального господарства та соціального захисту.

Розвиток соціальної сфери має стати не прерогативою держави, а справою всього суспільства¹. Це підвищує роль кожної конкретної особистості і громадських організацій та об'єднань в управлінні соціальним розвитком — від фінансування до визначення завдань і контролю.

Нова роль соціальної сфери у суспільстві потребує адекватних зрушень у державній політиці, глибокого — а подекуди і докорінного — реформування чинних систем управління, зокрема фінансування.

Політика доходів населення, оплати праці та соціального захисту вразливих верств суспільства. Впродовж 2000–2003 рр. відбувся злам негативних тенденцій у формуванні доходів населення: зросла заробітна плата, збільшилася її частка у сукупних доходах населення, підвищується значимість пенсійних виплат у бюджетах пенсіонерів. Проте загальний рівень доходів залишається низьким навіть за стандартами країн з перехідною економікою. Крім того, середні показники приховують дедалі більший відрив заможних верств від решти населення². Власне це і пояснює феномен останніх років — майже всі

¹При цьому держава не може усунутися від управління соціальною сферою, від її бюджетної підтримки та визначення стратегії розвитку.

²Найбільший зиск від економічного зростання отримали 20% населення з найвищими доходами — в середньому їх надходження збільшилися на 24%, тоді як доходи решти зросли на 16–17%.

економічні показники стрімко поліпшуються, середня заробітна плата зростає випереджаючими темпами, а населення залишається невдоволеним³.

Однак не слід переоцінювати досягнуті результати — практично за всіма показниками рівня життя населення Україна істотно поступається країнам не тільки розвиненої, а і перехідної економіки. Зокрема, заробітна плата, що є основною складовою доходів населення, залишається надто низькою для виконання нею своїх основних функцій; її міжгалузева диференціація є надто глибокою, а міжкваліфікаційні розбіжності — надмірними в галузях з високою оплатою праці і такими, що межують зі зрівнялівкою, у галузях з низькою заробітною платою, передусім у бюджетній сфері.

Незважаючи на значне збільшення обсягів фінансування галузей бюджетної сфери і переважне спрямування коштів на оплату праці, співвідношення між заробітною платою освітян, працівників охорони здоров'я і соціального забезпечення та середньою заробітною платою в економіці України практично не змінюється і становить 72–73 і 59–60%* відповідно⁴. Отже, по-перше, потенціал бюджетної політики для вирішення проблем у сфері оплати праці використовується далеко не повністю, а по-друге, система управління галузями бюджетної сфери не забезпечує належного зв'язку між обсягами фінансування та кількістю і якістю наданих послуг.

Збереження високих міжрегіональних відмінностей у рівнях заробітної плати створює складні проблеми у забезпеченні єдиних національних стандартів рівня життя населення окремих регіонів, у подоланні бідності та становленні середнього класу в країні.

Низький рівень заробітної плати та соціальних трансфертів, неефективна система соціального захисту та значне майнове розшарування населення спричиняються до масштабною бідності — нині в Україні бідують близько 13 млн. осіб**, чії доходи майже вдвічі поступаються доходам небідних верств. Нерівномірність подолання кризи в різних секторах економіки обумовлює значну диференціацію бідності, насамперед регіональну — стрімке поліпшення ситуації спостерігається лише у великих містах.

Розв'язання проблем бідності є невід'ємною складовою політики економічного зростання, що дає змогу сконцентрувати на цьому більше ресурсів. Однак за несвоєчасного використання переваг етапу прискореного збільшення бюджетних ресурсів, фактичного невизнання стратегії подолання бідності державним пріоритетом, відсутності постійно діючих заходів боротьби з бідністю, остання неминуче посилюватиметься через зростання нерівності населення за доходами. Невідкладним завданням найближчої перспективи є забезпечення належних доходів працюючого населення і відповідних страхових виплат (перш за все пенсійних) та надання справедливої допомоги непрацездатним верствам суспільства. Акценти державної політики доходів мають бути перенесені з переважної підтримки вразливих верств населення на соціальний захист працюючих — це створить належну мотивацію економічної, зокрема трудової, активності і сформує необхідні надходження до фондів соціального страхування та бюджетів. Водночас слід запобігти відновленню патерналістських очікувань та утриманських настроїв у тієї частини суспільства, яка не може самостійно забезпечити собі та своїм утриманням прийнятний рівень життя.

³ Низька оплата праці є нині основним чинником впливу робочої сили за кордон, а середньорічні масштаби трудової міграції становлять 2,5 – 3 млн. осіб.

*Розраховано за даними Держкомтату України.

⁴ І це при тому, що зарплата освітян (переважно працівників вищих навчальних закладів) істотно збільшується за рахунок позабюджетних надходжень.

**Розрахунки ІДСД НАН України.

Необхідна комплексна реформа оплати праці, перехід від її регулювання переважно шляхом підвищення законодавчо встановленого мінімального рівня до формування обґрунтованих міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень. Цьому має сприяти розвиток системи договірної регулювання, більш чітка позиція держави у тристоронніх відносинах та прискорене підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери.

Пенсійна реформа, започаткована у 2003 році прийняттям 2-х базових Законів “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” і “Про недержавне пенсійне забезпечення”, потребує дуже копіткої роботи виключно на визначених принципах без так званого “ручного” регулювання. Дотримання сформованих правил у поєднанні з економічним зростанням, збільшенням заробітних плат і чисельності працюючих забезпечить не тільки підвищення рівня пенсій, а й сформує мотивацію сплачувати пенсійні внески у повному обсязі. Безумовно, необхідно працювати над запровадженням повномасштабної системи соціального страхування як захисту населення від втрати доходів при настанні страхових випадків (старості, втрати здоров’я, безробіття тощо), зокрема, потребує істотного вдосконалення система збирання та адміністрування страхових внесків.

Треба значною мірою вдосконалити діючу систему соціальної підтримки вразливих верств населення, зокрема систему пільг, що сьогодні частіше потрапляють до осіб, які за своїм матеріальним становищем потребують їх менше, ніж бідні.

Ідеологія трансформації системи пільг, зокрема їх заміни іншими видами та формами соціального захисту населення, має виходити з необхідної відповідності кожного конкретного виду соціальної допомоги причині виникнення потреби (права) на неї: особливим заслугам перед суспільством; підвищеному професійному ризику; особливій соціальній уразливості певних контингентів населення через заподіяну шкоду чи життєві обставини.

Домінуючий у сучасному світі принцип надання соціальної підтримки переважно на адресних засадах має сенс тільки за умови економічної доцільності — попередня перевірка доходів для з’ясування реальної необхідності надання допомоги вимагає значних трудових та матеріальних ресурсів, а отже, помітно зменшує ті кошти, які можуть бути виплачені нужденним у вигляді універсальної допомоги. Тому не варто переводити всі без винятку види допомоги на адресні засади.

Водночас у політиці має знайти втілення трактування бідності як багатоаспектного явища, пов’язаного з позбавленням доступу до базових соціальних послуг — медичних, освітніх, житлово-комунальних тощо. Від подолання бідності за доходами необхідно перейти до розв’язання проблем бідності за можливостями. Місце проживання, низький соціальний статус або брак коштів не повинні нікому перешкоджати отримати необхідну медичну допомогу, здобути високого рівня освіти, отримати конкурентну професію та робоче місце з гідними умовами і оплатою праці.

Рівень освіти населення, якість та доступність освітніх послуг. Динаміка стандартизованих⁵ показників питомої ваги осіб із вищою освітою (включаючи повну, базову та незакінчену), розрахованих за даними всіх повоєнних переписів населення, засвідчує відчутний прогрес: у 1959 році на 1000 осіб віком 25 років і старше припадало 77 осіб з вищою освітою, у 1970 — 130, у 1979 — 183, у 1989 — 308, у 2001 — 377*. Однак серед населення 25—34 років частка осіб з вищою освітою за останній міжпереписний період знизилась⁶ через

⁵За віковою структурою населення 2001 року.

* Розраховано за даними Переписів населення.

⁶ Попри збільшення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою на 40%.

систематичний “відплив мозків”, що є наслідком глобалізації ринків праці, відкриття “залізної завіси” і значного розриву у рівнях життя населення України та економічно більш розвинутих країн.

Висока освітня підготовка населення, зокрема професійна, є безперечним пріоритетом державної соціальної політики. В Україні, яка відзначається високими показниками насиченості економіки кваліфікованими кадрами, цілком порівнюваними зі стандартами економічно розвинених країн, конкурентні переваги на ринку праці та в заробітках дає тільки вища освіта⁷, хоча значна частина фахівців з вищою освітою, вимушено працює не за спеціальністю⁸. Сьогоднішні випускники вищих навчальних закладів не завжди можуть знайти собі роботу — непоодинокі випадки їх звернень до центрів зайнятості та подальшої перекваліфікації. Отже, нагальною необхідністю стає державне забезпечення високих стандартів якості освіти (шляхом акредитації та ліцензування) у всіх навчальних закладах, незалежно від місця їх розташування і форми власності, та наближення професійної структури підготовки робочої сили до вимог ринку праці, не тільки сучасних, а передусім майбутніх.

Практично не забезпечує конкурентоспроможності на ринку праці і відповідно належних доходів наявність професійно-технічної освіти, що свідчить про необхідність докорінної модернізації професійної освіти, її адаптації до нових соціально-економічних умов.

Проблеми загальної середньої освіти пов’язані не стільки з охопленням дітей відповідного віку⁹, скільки з якістю набутих знань, особливо у сільських поселеннях та малих містах. До їх вирішення слід підходити дуже виважено. Так звані малокомплектні сільські школи потребують значно більших витрат на утримання, але, як свідчить аналіз досвіду країн Східної Європи, в освітньому сенсі вони не мають істотних недоліків принаймні впродовж перших років навчання¹⁰. Наявність же школи є потужним поштовхом для соціальної згуртованості та культурної ідентичності мешканців села.

Сьогодні в країні існують різні стандарти надання освітніх послуг, диференціація яких визначається переважно місцем проживання¹¹, що суперечить нормам Конституції України, провокує формування багатопокілної, спадкової бідності. Отже, необхідно здійснити реорганізацію шкільної мережі з урахуванням потреби в отриманні освіти високої якості як міським, так і сільським населенням.

Стан здоров’я населення, доступність та якість медичних послуг. Рівень захворюваності та смертності населення України, як і в цілому ситуація в галузі охорони здоров’я, залишаються критичними: 40% населення — це інваліди та особи, які перебувають на диспансерному обліку, тобто потребують системного лікування¹²; середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні була нижчою, ніж в європейських країнах з перехідною економікою, на 5–6 років, а ніж в економічно розвинених — на 9–11¹³.

⁷Про це свідчать, зокрема, значно вищі рівні зайнятості та добробуту осіб із вищою освітою. Рівень освіти безпосередньо впливає на добробут не тільки окремої особи, а й всієї родини.

⁸За даними Обстеження населення з питань економічної активності, 70 % осіб із вищою освітою в галузі фізичних, математичних та технічних наук, 46 % тих, хто має вищу освіту з біологічних, агрономічних та медичних наук, 76 % фахівців у галузі прикладних наук і техніки.

⁹ Воно є в Україні доволі високим.

¹⁰ Є істотні сумніви щодо якості навчання у школі, яку відвідують 5 дітей різного віку — саме стільки за українським законодавством необхідно для утримання в селі початкової школи.

¹¹ Поряд із школами, де не вистачає викладачів належної кваліфікації і практично відсутнє належне обладнання, функціонують (і фінансуються за рахунок бюджету) так звані елітні школи, які працюють за іншими програмами, мають сучасне обладнання тощо.

¹² Тенденції захворюваності віддзеркалюють як реально існуючі зміни — під впливом цілої низки соціально-економічних чинників та зростання у складі населення осіб похилого віку, так і певною мірою трансформацію системи реєстрації хвороб.

¹³ Доклад о развитии человека 2004. Издано для ПРООН изд-вом “Весь мир”, 2004. — С.161–163.

Найгостріші проблеми здоров'я населення України пов'язані із захворюваністю, інвалідністю та смертністю від хвороб системи кровообігу і новоутворень (передусім чоловіків працездатного віку¹⁴) та таких соціально небезпечних інфекційних хвороб, як СНІД і туберкульоз. І це — поряд із загальними соціально-економічними та екологічними проблемами, поширеністю шкідливих звичок та нехтуванням вимогами здорового способу життя — віддзеркалює існуючі негаразди у системі первинної та вторинної медичної допомоги.

Незважаючи на дворазове зростання видатків зведеного бюджету України на охорону здоров'я (з 4888,2 млн. грн. у 2000 році до 9708,2 млн. у 2003), за показником витрат в розрахунку на одного жителя Україна посідає 111-те місце серед 191 країни світу та 8-ме — серед пострадянських республік¹⁵. При цьому і Державний, і місцеві бюджети фінансують не медичні послуги (їх якість, своєчасність та ефективність), а утримання установ галузі, що залежить від наявності будинків, ліжок, медичного персоналу тощо. Безперечно, необхідно збільшувати обсяги державного фінансування системи охорони здоров'я, але кошти мають використовуватися максимально ефективно і спрямовуватись на реальне поліпшення стану здоров'я населення.

Зв'язок розвитку соціальної сфери з моделлю державного устрою. Ситуація в соціальній сфері, механізм її функціонування та фінансування значною мірою визначається вибраною моделлю розвитку держави. Соціально-орієнтована економічна система з домінуванням складових соціал-демократичної моделі державного устрою передбачає високий рівень перерозподілу ВВП через бюджет (а отже, високі податки з доходів за прогресивною шкалою), високу частку державної власності в економіці країни, високий ступінь контролю держави за соціально-економічними процесами і поширення практики надання соціальних послуг через суспільні фонди споживання.

В Україні ж необхідність подолання економічної кризи вимагала застосування засобів державної політики, притаманних переважно ліберальній моделі державного устрою — зниження податків, зменшення частки державної власності в економіці, звуження втручання держави в соціально-економічні процеси.

Етап економічного зростання вимагає переосмислення обраної стратегії саме в контексті розвитку соціальної сфери — забезпечення виключно бюджетного її фінансування потребуватиме посилення державного втручання в економічні процеси, зокрема повернення до прогресивної шкали і загального збільшення рівня оподаткування доходів. Поеднання ж ліберальних принципів регулювання економіки з соціал-демократичними методами управління соціальною сферою неминуче призведе до неефективності та спровокує масштабний дефіцит бюджету. Збереження нині існуючих методів і масштабів державного регулювання економіки цілком можливе¹⁶, але за таких умов тягар фінансування освіти (за винятком базової), охорони здоров'я (за винятком певного мінімуму медичних послуг), житлово-комунальної сфери, соціального захисту переноситься на населення через прискорений розвиток різноманітних форм страхування та кредитування і проведення повномасштабної реформи системи оплати праці. Необхідна і масштабна реформа соціальної сфери — запровадження багатоканальної системи фінансування недостатньо.

¹⁴ За даними таблиць смертності і середньої тривалості життя населення України, ризик смерті у працездатному віці становить для чоловіків України 38%, що майже у 5 разів перевищує такий показник для жінок.

¹⁵ Сума позабюджетних надходжень не перевищує 10% (у США ця частка становить 48%, у Греції — 42, Португалії — 40, Італії, Ізраїлі, Австрії — 27, Канаді — 26, Німеччині — 22%).

¹⁶ Ліберальна модель є максимально ефективною для забезпечення високих темпів економічного зростання в короткостроковій та середньостроковій перспективі.

Альтернативою вибору між ліберальною та соціал-демократичною моделями є побудова власної моделі державного устрою, яка базуватиметься на інтеграції складових однієї та другої, забезпечуючи необхідний баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, між стимулюванням економічного розвитку та підтримкою соціально вразливих верств населення, між державним регулюванням та індивідуальною ініціативою.

Основні напрями бюджетної політики в соціальній сфері. Видається доцільним мінімізація державного втручання в процес надання соціальних послуг в поєднанні із максимально чітким визначенням правил та жорстким контролем їх виконання. Оскільки головним інструментом впливу держави на суспільне буття є бюджет, досягнення цілей розвитку соціальної сфери забезпечується пріоритетами бюджетної політики.

Таким чином, загальна схема зміни державного підходу до управління соціальною сферою включає:

- формування цілей та пріоритетів розвитку, орієнтованих не на процес надання тих або тих послуг, а на отримання конкретних результатів;
- створення концепції розвитку сфери в цілому і кожної окремої її галузі;
- розробку механізму функціонування соціальних галузей, який забезпечить вимірювальне досягнення визначених цілей;
- розробку системи критеріїв та індикаторів досягнення визначених цілей.

У частині формування цілей та пріоритетів розвитку винятково важливим є надання їм реальності і конкретності, узгодженості із напрямками розвитку інших галузей та доступними ресурсами, як фінансовими, так і людськими. Необхідне розуміння сутності кожного пріоритету. Наприклад, безумовно, важливим завданням є збільшення частки випускників середніх шкіл, які продовжують навчання. Цей показник є одним з ключових у міжнародних порівняннях соціального розвитку і широко використовується ООН та іншими міжнародними структурами. Та при його застосуванні в системі пріоритетів розвитку вищої освіти необхідно визначитися: ми прагнемо зростання інтелектуально-освітнього потенціалу суспільства чи поліпшення якості робочої сили. В першому випадку набуття вищої освіти є самодостатньою цінністю, в другому – професійна структура студентів вищих навчальних закладів має узгоджуватись із довгостроковими прогнозами попиту економіки на робочу силу.

Концепція розвитку соціальної сфери загалом, включаючи всі без винятку її галузі як окремі складові, має на меті узгодження в часі та просторі основних напрямів дій та необхідних для цього ресурсів і очікуваних результатів.

Конкретизуватися концептуальні розробки мають у формі організаційно-економічних механізмів, які доцільно попередньо апробувати – можливо, навіть у альтернативних варіантах – в окремих територіальних одиницях. Принципово можливим видається також визначення окремого регіону (району, міста або області) як полігону для відпрацювання більшості складових реформи соціальної сфери. Пілотні регіони – для апробації окремих складових або практично всього механізму – мають визначатися виключно на тендерних засадах з урахуванням зацікавленості та здатності місцевої влади до зміни своєї ролі в соціальній політиці. У процесі пілотних апробацій необхідно відпрацювати нові функції та повноваження органів місцевої виконавчої влади і місцевого самоврядування. Роль агента центральної виконавчої влади у проведенні соціальної політики в територіальних межах має змінитися на роль організатора надання всього комплексу соціальних послуг населенню відповідної території. Це потребує адекватної зміни юридичного статусу, повноважень, механізму закріплення податків та відповідальності. За таких

умов населення через систему виборів складу органів самоврядування матиме можливість визначати механізм фінансування об'єктів соціальної сфери відповідно до сформованих пріоритетів їх розвитку та контролювати якість наданих соціальних послуг. Безпосередній зв'язок між обранням до органів місцевого самоврядування (передусім їх голів) та якістю і доступністю соціальних послуг є невід'ємною складовою формування громадянського суспільства.

Система критеріїв та індикаторів досягнення визначених цілей спрямована на забезпечення належної вимірності процесів, можливості контролю за їх розвитком та оцінки ефективності запроваджених заходів. При цьому критерії оцінки соціальної спрямованості бюджетної політики підпорядковуються критеріям розвитку соціальної сфери, а індикатори входять до загальної системи соціальних індикаторів. Необхідне налагодження моніторингу – і це також доцільно робити спочатку на рівні окремих регіонів – або принаймні регулярних системних оцінок та аналітичних досліджень.

Потребує докорінних змін система взаємовідносин місцевих та центральних органів виконавчої влади. Розширення функцій місцевих органів влади зумовлює посилення контролю за дотриманням єдиних державних вимог. На державному рівні мають бути визначені об'єкт, суб'єкти та процедура контролю.

Центральні структури (Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство освіти та науки, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство культури, Держжитлокомунгосп) мають виконувати функції формування політики, розробки програм, розподілу коштів державного бюджету на їх фінансування по територіях, вироблення єдиних стандартів якості та доступності послуг соціальної сфери, контролю за їх дотриманням.

Аналогічно слід змінити функції міністерств та відомств щодо установ, які входять до сфери їх відповідальності: від опікування та контролю за повсякденною діяльністю необхідно перейти до визначення її стратегічних напрямів і контролю за результатами роботи, від розподілу матеріальних ресурсів – до розподілу коштів.

Необхідно змінити і фінансові відносини між окремими міністерствами та відомствами, зокрема між так званим соціальним блоком Уряду та Міністерством фінансів, яке має розподіляти бюджетні кошти відповідно до сформованого і прийнятого Кабінетом Міністрів комплексу державних програм та здійснювати контроль за їх використанням. Міністерства соціального блоку самостійно здійснюватимуть подальший розподіл коштів між територіями та програмами і нести будуть відповідальність за їх використання.

Комплексна реформа соціальної сфери, включаючи зміну механізму її бюджетного фінансування, миттєво не розв'яжуть накопичені впродовж десятиріч соціальні проблеми, але запобігатимуть їх поглибленню та, за умови послідовних і системних дій всіх владних структур, дадуть змогу побудувати в Україні ефективну соціальну систему.



ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

*М. М. Панісв,
Міністр, Міністерство праці
та соціальної політики України*

Трансформаційні процеси в Україні, пов'язані з переходом від державної до ринкової економіки, що супроводжувалися системною кризою, негативно позначилися на рівні соціальних гарантій і соціальної захищеності громадян.

Основним механізмом і провідною формою реалізації прав громадян на соціальний захист нині стає інститут соціального страхування. Створена система соціального захисту передбачає розподіл функцій зі здійснення різних видів соціальних виплат між фондами соціального страхування.

Система соціального страхування покликана забезпечити людині, яка втратила з тієї чи іншої причини працездатність або роботу, рівень життя, зрівняний з тим, який мають працюючі. Максимальний рівень страхових виплат сягає 100% у випадку захворювання, а також по вагітності та пологах, що покривається за рахунок фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Такий же розмір страхових виплат також у окремих випадках у разі професійного захворювання. Проте, очевидно, що забезпечити зазначений рівень виплат для інших видів соціального страхування практично неможливо.

У країнах з високим рівнем оплати праці йдеться вже про забезпечення достатнього рівня соціальних виплат, що істотно перевищує мінімально необхідний. В умовах України актуальним є досягнення таких страхових виплат, що забезпечили би мінімально необхідний рівень заміщення втраченого заробітку. Це питання є найскладнішим і найважливішим для визначення подальших шляхів розвитку системи соціального страхування. При цьому основним критерієм оцінки дієздатності системи є забезпечення необхідних, суспільно прийнятних витрат на відтворення людського потенціалу держави.

Кількісно функціональна структура системи соціального страхування в Україні може бути виражена через структуру страхових внесків за різними групами соціальних ризиків, які страхуються, що, в свою чергу, відображає структуру страхових виплат. Найбільша частка страхових внесків (81% від їх загальної суми) припадає на страхування пенсій та



суміжних видів ризиків, 8,11% становлять внески на соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. На соціальне страхування на випадок безробіття спрямовується 6,21%, від нещасних випадків на виробництві – 4,53% [1, с. 3]. Ці показники відображають частку навантаження на фонд заробітної плати, що припадає на компенсацію втрат від впливу тієї чи іншої групи ризиків. Структура страхових внесків характеризує також реальні показники видатків, що спрямовуються на відшкодування втраченого заробітку. Як видно з наведених даних основна частка припадає саме на пенсійне страхування – 81,15%. Це високий відсоток, порівняно з середньоєвропейськими показниками по такому ж виду страхування, – в середньому 54,8% загальних витрат [2].

Внески на соціальне страхування у нашій країні складають 41,7% від фонду оплати праці, 38,7% з яких сплачують роботодавці, а 3% – застраховані особи.

Нині на порядку денному запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та створення системи загальнообов'язкового медичного страхування, що логічно завершить формування системи соціального страхування, яка охоплюватиме практично всі основні групи ризиків. Водночас це потребуватиме вирішення нагального питання щодо фінансування медичного страхування за рахунок обов'язкових відрахувань, які здійснюватимуться роботодавцями і застрахованими особами. За розрахунками, в результаті запровадження обов'язкового медичного страхування на користь системи охорони здоров'я необхідно буде перерозподілити додатково близько 3% виробленого внутрішнього валового продукту держави, що відповідає підвищенню загального розміру страхових внесків додатково на 4%. Від шляхів і методів вирішення цього питання залежатиме спроможність реального сектору економіки задовольнити фінансові потреби страхової системи загалом.

Без активного пошуку шляхів оптимізації діяльності обов'язкової страхової системи неможливо завершити її формування відповідно до чинного законодавства, підвищуючи при цьому рівень страхових виплат та якість послуг, що надаються системою.

Досягти відчутних позитивних зрушень у цій сфері можливо лише шляхом створення відповідних умов для подальшої детінізації заробітної плати у всіх сферах економічної діяльності, розширення бази для нарахування внесків на соціальне страхування та підвищення платіжної дисципліни, здійснення заходів щодо подальшого підвищення інституційної і технологічної спроможності суб'єктів системи, фінансової прозорості та економічної ефективності їхньої діяльності. Для цього мають бути оптимізовані бізнеспроцеси фондів, удосконалена й уніфікована їх організаційна структура як щодо збору внесків, так і здійснення страхових виплат та надання послуг.

Важливим є створення правових, організаційних та технічних умов для запровадження нових інституційних компонентів системи соціального страхування, що даватимуть можливість застосовувати сучасні технології збирання та обробки інформації, підтримувати бази даних в актуальному стані, використовувати переваги новітніх технологій у фінансовій сфері. Необхідно також зберегти і примножити основні досягнення сформованої сьогодні системи: страховий принцип фінансування, відокремленість бюджетів фондів, принцип паритетності участі сторін соціального партнерства в їх управлінні, гласність, прозорість та доступність соціального страхування для всіх верств населення.

Високе значення сукупної ставки внесків на соціальне страхування віддзеркалює існуючий високий коефіцієнт залежності системи, що характеризує відношення отримувачів страхових виплат до фактичних платників внесків. Зокрема, значення цього коефіцієнта для пенсійної системи України у 2003 році дорівнювало 1,1 [1, с. 26]. Подібна ситуація спостерігалася також в інших східноєвропейських країнах з перехідною еконо-

мікою. Запровадження нових пенсійних систем у цих країнах супроводжувалося суттєвими змінами в механізмах збору та обліку внесків на соціальне страхування, що були підкріплені відповідними механізмами для забезпечення платіжної дисципліни.

Найважливішими умовами ефективного функціонування системи соціального страхування є її концептуальна визначеність, цілісність, фінансова прозорість, інформаційна надійність і захищеність, а також (що не менш важливо) усвідомлення і прийняття суспільством як змісту, форм і рівнів соціальних гарантій, що надаються системою, так і механізмів їх забезпечення.

Практика засвідчує, що (хоча початок реформ в Україні супроводжувався широкою інформаційно-роз'яснювальною роботою) значна частина суспільства поки що не бере участі у активному формуванні фондів соціального страхування. Цьому є низка причин соціально-економічного характеру: високий рівень „тінізації” економіки, недостатність мотивацій для участі громадян та роботодавців у системі соціального страхування, доволі слабкий інструментарій, що застосовується державою для забезпечення балансу суспільних інтересів на основі взаємоузгодження інтересів держави, особистих свобод й інтересів окремих громадян та їхніх роботодавців.

Одним з механізмів зниження коефіцієнта залежності є посилення страхової природи обов'язкового соціального страхування. Для цього в багатьох країнах йдуть шляхом активізації залучення самих застрахованих осіб до формування солідарних страхових фондів. Поступовий перехід до такого механізму фінансування страхових фондів передбачений також і в Україні.

За умов ринкової економіки внески на соціальне страхування є основним джерелом формування доходів страхових фондів. Оскільки ставки страхових внесків до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюються у відсотках до бази оподаткування (в чому досі є певна розбіжність по окремих видах обов'язкових відрахувань), розміри страхових виплат безпосередньо залежать від рівня оплати праці.

У зв'язку з назрілою необхідністю визначення в Україні оптимальних шляхів подальшого розвитку системи соціального страхування корисним може бути порівняння розмірів ставок внесків на соціальне страхування у різних країнах та пропорцій в їх розподілі між роботодавцями і найманими працівниками.

Так, в Албанії загальна ставка внесків на соціальне страхування становить 31,7%, з них роботодавець сплачує 22,9%, найманий працівник — 8,85%. В Азербайджані — роботодавець сплачує 23%, найманий працівник — 1,5%.

У Болгарії досі роботодавець і найманий працівник сплачують внески у співвідношенні 80/20 при загальній ставці внесків 32,7% для працівників першого класу професійного ризику. Передбачається, що до 2007 року це співвідношення для всіх категорій працівників зміниться і становитиме 50/50. Для інших класів професійного ризику ставки внесків збільшуються на кілька відсотків. Цікаво, що для вчителів загальна ставка внесків складає 37%, з яких 4,3% сплачуються роботодавцями до професійного фонду вчителів.

В Канаді внески на покриття ризиків тимчасової втрати працездатності та безробіття становлять: за рахунок роботодавця — 3,08%, за рахунок найманого працівника — 2,2% від річного доходу. На пенсійне страхування і покриття суміжних ризиків внески розподіляються порівну між роботодавцем і найманим працівником — по 4,6% і в сумі становлять 9,2%.

У Хорватії внески на пенсійне страхування (та суміжні), а також на покриття ризиків професійного захворювання та інвалідності сплачують до першого рівня страхової системи роботодавці в розмірі 8,75%, наймані працівники — 10,75%, самозайняті — 19,5%

до встановленої бази, самозайняті у сільському господарстві — 9,75% до встановленої бази. Для тих, хто бере участь у другому рівні пенсійної системи, ставка внеску до першого рівня зменшується на 5 пунктів, що спрямовуються до другого рівня. Внески на страхування тимчасової втрати працездатності сплачують роботодавці в розмірі 7,47% та наймані працівники — в розмірі 9%.

На Кіпрі внески на соціальне страхування сплачують порівну роботодавці і наймані працівники — по 6,3% від встановленої бази. Самозайняті сплачують 11,6% від задекларованого доходу відповідно до встановлених категорій доходності різних видів економічної діяльності.

У Чехії загальна ставка внеску на базове пенсійне страхування становить 26% від сукупного доходу, з них частка роботодавця — 19,5%, частка найманого працівника — 6,5%.

В Естонії ставка внесків на соціальне страхування становить 33% оподаткованого доходу, з них на пенсійне страхування припадає 20%, на медичне страхування та страхування від тимчасової втрати працездатності — 13%. Усі внески сплачує роботодавець.

В Угорщині роботодавець сплачує до системи пенсійного страхування 18%, найманий працівник — 8% до солідарної системи та 2% до другого рівня. На медичне страхування роботодавець сплачує 11%, найманий працівник — 3% від сукупного доходу.

У Латвії у разі, якщо найманий працівник охоплений всіма видами соціального страхування, він сплачує 9% сукупного доходу, а роботодавець — 26,09% від фонду оплати праці.

У Литві на пенсійне страхування внески розподіляються таким чином: роботодавці сплачують 22,5% від фонду оплати праці, наймані працівники — 2,5% сукупного доходу.

На Мальті роботодавці і наймані працівники сплачують внески до системи соціального страхування порівну — по 10%.

У Молдові внески до державного соціального страхового бюджету становлять: 29% — за рахунок роботодавців і 1% від місячного сукупного доходу — за рахунок найманих працівників.

У Польщі загальна сума внесків на пенсійне страхування, страхування від тимчасової втрати працездатності та на випадок виробничої травми становить 36,59%. З них 17,88% сплачує роботодавець, а 18,71% — найманий працівник. Додатково у Польщі страхується ризик втрати роботи: 2,45% сплачує роботодавець. Внески на медичне страхування здійснюються виключно найманим працівником у розмірі 7,75%.

В Румунії загальна ставка внеску для першого класу професійного ризику становить 35% фонду оплати праці і збільшується до 45% для третього класу. З них 11,67% сплачує найманий працівник, решту — роботодавець.

У Російській Федерації до страхової системи 35,6% від фонду оплати праці, що оподатковується, сплачує виключно роботодавець. Ставка має регресивну шкалу від 20% до 2% для доходів, що перевищують 100 тисяч російських рублів.

У Словаччині на пенсійне страхування роботодавці сплачують 21,5% від фонду оплати праці, наймані працівники — 6,4% від місячного заробітку.

У Словенії на пенсійне страхування роботодавці сплачують 8,85% від фонду оплати праці, наймані працівники — 15,5% від заробітної плати. Самозайняті сплачують 24,35% від встановленої бази. Самозайняті в сільському господарстві — 15,5% від встановленої бази. Додатково на всі види медичного страхування сплачується за рахунок роботодавців та за рахунок найманих працівників — по 6,36% від фонду оплати праці та заробітку відповідно.

У Туреччині внески на пенсійне страхування сплачують у таких розмірах: роботодавець — 11%, найманий працівник — 9% від фонду оплати праці та заробітку відповідно. Розмір внесків зростає для тих застрахованих осіб, які працюють на підземних роботах та в шкідливих умовах, на 9%, а для їх роботодавців — на 13% [3].

Як видно з наведених даних, у різних країнах встановлені досить різні ставки внесків на соціальне страхування та існують різні підходи до вирішення питання щодо розподілу часток страхових внесків між роботодавцями та найманими працівниками.

Проте є й загальні тенденції. Розподіл внесків у розвинених і сталих економіках, як правило, забезпечує паритетність участі обох сторін. Серед перелічених це спостерігається у таких країнах, як Канада, Кіпр, Туреччина. У країнах з перехідною економікою це питання має протилежні тенденції — як у Хорватії та Польщі, де це питання вирішено на користь паритетності; як у Болгарії, де спостерігається рух до рівного розподілу ставок внесків; і як у Росії чи в Молдові, де наймані працівники зовсім не сплачують страхові внески або сплачують лише 1% із загальних 30% відповідно.

Здійснений аналіз свідчить про те, що у країнах зі сталою економікою розмір ставок внесків значно нижчий, ніж у країнах з перехідною економікою. Питання оптимізації ставок страхових внесків та уніфікації бази їх нарахування належить до найважливіших питань, що вирішуватимуться в процесі подальшого розвитку системи соціального страхування в Україні. Воно безпосередньо стосується не тільки інтересів роботодавців, а й охоплює значне коло інтересів найманих працівників.

У країнах з ринковою економікою соціальні платежі розглядаються як частина доходів найманих працівників від трудової діяльності, працівник зацікавлений в них так само, як і в заробітній платі. Хоча зниження навантаження на фонди оплати праці на короткий час може призвести до зменшення доходної частини бюджетів страхових фондів. Сам факт того, що рішення сплачувати страхові внески чи не одноосібно приймає роботодавець, виходячи з того, наскільки прийнятним він для себе вважає їх розмір в сумі валових витрат на оплату праці, є абсолютно неприпустимим для розвиненого суспільства. Механічне зменшення розмірів страхових внесків без посилення ролі застрахованих осіб в управлінні страховою системою і без підвищення її функціональної ефективності загалом призведе лише до консервації неприпустимо низького рівня страхових виплат, що склався на даний час.

Зменшення страхового навантаження на заробітну плату можливе без шкоди для соціального страхування, якщо здійснюватиметься поступово, одночасно з уніфікацією самої системи та виведенням заробітної плати з „тіні”, зі збільшенням її частки у виробленому внутрішньому валовому продукті, підвищенням темпів економічного зростання в державі.

Організаційне розростання системи обов'язкового державного соціального страхування і формування окремих фондів як юридичних осіб (при страхуванні близьких за змістом соціальних ризиків для одних і тих же застрахованих осіб) не сприяє як повній соціальній захищеності населення, так і ефективному використанню коштів системи. Об'єднання окремих адміністративних функцій фондів соціального страхування поряд із запровадженням ефективних механізмів збору та обліку страхових внесків, а також уніфікацією порядку призначення та здійснення різних видів страхових виплат могло б стати відправним моментом для повноцінного включення обов'язкової страхової системи в комплекс соціально-економічних відносин у державі та створення умов для більш ефективного (стимулюючого) перерозподілу виробленого внутрішнього валового продукту.

Наведений вище порівняльний аналіз ставок страхових внесків, що діють у розвинених економіках та в економіках, що перебувають у перехідному стані, вказує на потенційні мож-

ливості системи соціального страхування, а відтак, на необхідність застосування системних підходів до подальшого розвитку інститутів соціального страхування в Україні. Цей процес, насамперед, пов'язаний зі створенням нових і вдосконаленням діючих складових системи, що обслуговують фінансові та інформаційні потоки, забезпеченням чіткої технологічної ув'язки фіскальних, інформаційних, адміністративних підсистем, створенням потужної мотиваційної бази та використанням широкого кола регуляторного інструментарію з метою заохочення до формування рівних відносин роботодавців та найманих працівників, підвищення правового статусу праці як специфічного виду капіталу.

У цьому зв'язку перспективним є залучення ресурсів капіталу до активнішого відтворення робочої сили, самофінансування соціальної складової валових витрат виробництва (охорона праці та здоров'я найманих працівників, підвищення кваліфікації, підтримка малозабезпечених та неповних сімей, соціальне страхування та участь у добровільних формах страхування).

Ефективність і дієвість механізму мінімізації витрат на соціальну сферу шляхом переходу до соціалізації підприємництва і, таким чином, підвищення його соціальної відповідальності підтверджена міжнародною практикою. Такі механізми діють у багатьох розвинених економіках, проте навіть в економіках, що розвиваються, є приклади ефективного застосування такої політики. Так, у Болгарії державою був ініційований процес встановлення (за взаємною згодою роботодавців та профспілок) тарифної сітки для 48 галузей економіки, що визначає мінімальні розміри заробітної плати для 9-ї категорії найманих працівників за займаними посадами. Це дало можливість істотно зменшити рівень „тіньової” оплати праці та підвищити доходи обов'язкової страхової системи загалом [4].

Поряд з принципами діяльності приватних підприємств за схемою благодійництва (пожертвування, меценатство, залучення до розв'язання суспільних проблем) у багатьох країнах застосовується практика соціального рейтингування корпорацій, що надають певний „соціальний пакет” найманим працівникам (поліпшення умов праці, соціального захисту, відпочинку, врахування особливостей жіночої праці та ін.). Саме на основі „партнерської єдності”, підкріпленої правовими умовами для вирішення виробничих і соціальних проблем, долається пасивність „соціальних низин” і вирішуються державні та виробничі питання щодо соціального забезпечення та підвищення ефективності самого виробництва.

Важливим напрямом соціальної діяльності держави й удосконалення механізмів реалізації соціальних прав громадян є встановлення на законодавчому рівні державних соціальних стандартів. До таких відносять: прожитковий (соціальний) мінімум; вартість споживчого кошика; мінімальний розмір оплати праці і ставка першого тарифного розряду в бюджетній сфері; мінімальна пенсія; максимальна тривалість робочого дня, тижня, місяця; тривалість і оплата щорічних відпусток; максимально припустима норма витрат сім'ї на оплату житла і комунальних послуг; інші соціальні стандарти, що фіксуються Трудовим кодексом та іншими законодавчими актами.

Державні соціальні стандарти встановлюються для визначення бази основних потреб і оцінки рівня життя населення, обсягів фінансування соціальних програм, обґрунтування розмірів державної соціальної допомоги.

Нижньою межею соціальних стандартів є рекомендації міжнародних організацій: Міжнародної організації праці, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ВОЗ та інших. Верхня межа — це рівні відповідних соціальних стандартів, що застосовуються в країнах з розвинутою економікою і високим рівнем соціального захисту громадян (Швеція, Німеччина та ін.).

Крім соціальних стандартів, доцільно розробляти індикативні соціальні нормативи, виконання яких не є обов'язковим, проте залежно від їх досягнення можливо оцінювати

динаміку розвитку соціально-економічних інститутів держави, здійснювати планування відповідних бюджетних видатків тощо.

Лише в розрізі зазначених стандартів та індикативів можливо оцінювати реальний стан та перспективи розвитку системи соціального страхування та системи соціального захисту в цілому.

Один із визначальних принципів ефективної державної соціальної політики полягає в тому, що розмір соціальної благодійності держави в результаті успіхів в економічній політиці і при зростанні суспільного багатства і добробуту громадян має не розширюватися, а навпаки, скорочуватися. Чим багатше суспільство, тим менше в ньому потенційних отримувачів соціальної допомоги і тим більше можливостей у держави здійснювати комплексні заходи, спрямовані на підвищення внутрішньої ефективності системи соціального захисту. Усвідомлення цього в умовах обмежених ресурсів держави в перехідний період спонукає до започаткування саме таких системних механізмів, що даватимуть змогу забезпечити власні можливості і ресурси для інституційного саморозвитку системи обов'язкового державного соціального страхування в майбутньому.

У підсумку слід зазначити, що реформа системи соціального страхування, важливим елементом якої є запровадження нової пенсійної системи, - це багатоаспектна робота, розрахована на тривалу перспективу. Беручись за неї, Уряд прагне створити прозору та ефективну систему адміністрування соціальним страхуванням, надання послуг у цій сфері, а також стабільно працюючу накопичувальну складову пенсійної системи. При цьому свою роль він бачить у створенні надійного механізму щодо взаємодії всіх зайнятих у соціальному страхуванні установ, забезпеченні ефективної співпраці між ними у рамках єдиної загальнодержавної стратегії реформування системи соціального страхування.

Джерела

1. *Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах.* — Київ, 2003. — С. 3, 26.
2. *Концепция Социального кодекса Российской Федерации.* — Москва: Минтруд России, 2004. — С.180.
3. *Comparative tables of social protection system in 21 member states of the Council of Europe, Australia, Canada and New Zealand, 11-th edition (situation on 1 January 2002), MISSCEO – Mutual Information System on Social Protection of the Council of Europe.* — Strasbourg, 2002. — S. 76–81.
4. *За матеріалами робочої зустрічі українських спеціалістів та представників з Російської Федерації та Болгарії „Міжнародний досвід розвитку систем соціального страхування”.* — Київ, квітень, 2004.



СОЦІАЛЬНІ ПРОГРАМИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ

*О. В. Макарова,
кандидат економічних наук,
завідувач відділу
Інституту демографії та соціальних
досліджень НАН України*

Головним питанням внутрішньої політики розвинутих країн світу є вирішення соціальних проблем та підвищення добробуту населення. Основним інструментом реалізації державної соціальної політики є розробка і впровадження соціальних програм. В Україні особливої уваги потребує вирішення проблем, пов'язаних з подоланням бідності та забезпеченням принаймні мінімальних стандартів життя для малозахищених верств населення. Їх складність зумовлюється недостатньо виваженою політикою початкового етапу перехідного періоду і тяжкою економічною кризою 90-х рр. XX століття, а також демографічною кризою, наслідки якої загрожують соціально-економічному розвитку. Для вирішення зазначених завдань та забезпечення ефективності соціальної політики, має бути розроблена власна вітчизняна теоретична база з обґрунтування та оцінки політичних дій і соціальних програм, яка б враховувала специфічні умови соціально-економічного розвитку країни, відповідала меті досягнення соціальної справедливості та економічного зростання, базувалася на кращому світовому досвіді.

Питання розробки та реалізації програм, що мають соціальну спрямованість, не є новими у науковій практиці. У різні часи до них зверталися багато дослідників. Вітчизняні розробки з цієї проблематики пов'язані з іменами таких вчених, як А.В. Базилюк, М.П. Войнаренко, Т.М. Кір'ян, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Б.Є. Надточій, В.М. Новіков, В.В.Онiкiєнко, О.М. Палій, В.І. Паніотто, А.П. Ревенко, Ю.І. Саєнко, О.О.Яременко та ін.

Нині потребують ґрунтовної розробки такі наукові проблеми, як підвищення ефективності *соціальної функції* держави, вибір пріоритетів та оптимальних варіантів програмних дій, оцінка соціально-економічної ефективності соціальних програм.

У радянський час в Україні був накопичений значний досвід вирішення соціальних проблем. Та за період з 1992 по 2000 рр. країна зазнала колосального економічного спаду і соціальних втрат. Відбувалися криміналізація економіки, масштабне зростання "тіньового" сектору, глибоке майнове розшарування населення, поширення бідності. Падіння рівня

життя переважної частини населення України внаслідок глибокої соціально-економічної кризи останнього десятиріччя 20-го століття змушувало державу протистояти обвальному збіднінню і вживати заходів із соціального захисту.

У перші роки незалежності України було прийнято низку законів, впроваджувалися соціальні програми, які були не узгоджені між собою, не враховували реалії економіки і можливості фінансування.

Характерними рисами системи соціального захисту перехідного періоду стали:

- зрівнялівка у пенсійному забезпеченні, його низький рівень;
- скорочення реальних розмірів соціальних допомог, які практично вже не виконували захисну функцію;
- стрімке підвищення вартості та погіршення якості послуг закладів освіти, охорони здоров'я, культури;
- зменшення фінансування переважної більшості соціальних програм, що відбувалося на фоні збільшення кола соціальних зобов'язань, які декларувала держава;
- неефективність управління коштами Фонду соціального страхування, Пенсійного фонду, Державного фонду сприяння зайнятості населення тощо.

Перехід до ринкової системи господарювання не супроводжувався в Україні диверсифікацією фінансування соціальної сфери: головним джерелом витрат був та залишається держбюджет. Між тим, досвід висвітлив суттєві проблеми у бюджетному фінансуванні соціальної сфери в Україні, викликані як об'єктивними макроекономічними диспропорціями (що були успадковані від минулої системи господарювання та нагромаджені за роки непослідовних реформ), так і значними вадами у реалізації самої соціальної політики держави. Серед таких проблем: недостатнє фінансування соціальної сфери, непослідовне та фрагментарне фінансування з неефективною структурою і слабкою соціальною спрямованістю. Оскільки ні заробітна плата, ні пенсії, ні соціальні допомоги не були спроможними підтримувати хоча б мінімальний рівень добробуту населення, стали впроваджуватися програми, що мали більш адресний характер, серед них найвагоміші — програма житлових субсидій та програма адресної соціальної допомоги малозабезпеченим.

У 2000 році почалось зростання питомої ваги витрат на соціально-культурні заходи у ВВП (див. табл.1). Проте, незважаючи на зростання видатків, система соціального захисту все ж недостатньо ефективно виконує свої функції: не поліпшується ситуація щодо бідності, від якої найбільш страждають сім'ї з дітьми, спостерігається низький рівень охоплення бідного населення соціальними програмами, переважна частина пільг має декларативний характер.

Постала нагальна потреба у відміні старих правил виконання соціальних зобов'язань. Проте пропозиції щодо відміни будь-якого соціального зобов'язання держави (навіть того, що не виконується через нестачу бюджетних ресурсів), як правило, натрапляють на різку критику і відповідні дії з боку отримувачів соціальних трансфертів та суспільно-політичних рухів (прикладом можуть бути спроби відміни деяких видів пільг).

Причиною невдач, з одного боку, є певний консерватизм більшої частини суспільства, яка звикла до споживацького ставлення до держави, з другого — недостатньо виважена схема обґрунтування пропозицій стосовно відміни або реорганізації тих чи інших зобов'язань держави.

Таблиця 1

**Видатки Зведеного бюджету України
на соціально-культурні заходи (у % до ВВП)**

	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р. 9 місяців
Соціальний захист і соціальне забезпечення	3,5	4,1	5,7	5,0
Охорона здоров'я	2,9	3,1	3,4	3,7
Освіта	4,2	4,7	5,6	5,8
Культура і мистецтво	0,4	0,4	0,4	0,4
Засоби масової інформації	0,1	0,1	0,1	0,1
Фізична культура і спорт	0,1	0,1	0,2	0,2

Джерело: Послання Президента України до Верховної Ради України. Про зовнішнє і внутрішнє становище України у 2003 році. — К., 2004. — С. 61.

Підвищення ефективності реалізації соціальних програм потребує реструктуризації соціальних зобов'язань держави. Змістовно реструктуризація полягає насамперед у відміні частини соціальних програм, що не фінансуються зовсім або недостатньо фінансуються. Іншим напрямом є заміна нині діючих численних видів допомог на єдину адресну допомогу з малозабезпеченості. Ефект від здійснення подібної реструктуризації може бути досить високим.

У разі заміни частини цільових трансфертів єдиною допомогою з малозабезпеченості виникає принципова проблема — її нецільового використання. Така небезпека виникає при заміні житлових субсидій, транспортних пільг, пільгового придбання ліків. Нецільове використання загрожує зростанням збитків надавачів відповідних послуг. Принципово така проблема може бути вирішена, однак найшвидше це буде пов'язане із збільшенням адміністративно-управлінських витрат, що може зробити неефективним таку заміну. Запобігти нецільовому використанню допомоги можна шляхом застосування не реальних, а “спеціальних грошей” або ваучерів, які мають надаватися на цільові витрати (відповідні товари або послуги).

Зміни принципів призначення видів соціальної допомоги. Основний напрям реформування системи соціальної допомоги фізичним особам полягає в переході до адресного призначення частини з них і відмови від призначення на основі приналежності до тієї або іншої соціальної групи. Як критерій адресності пропонується використовувати рівень доходів домогосподарства.

Деякі кроки щодо реалізації такого підходу вже зроблені, а саме, прийняті зміни до Закону щодо допомоги сім'ям з дітьми у частині заміни деяких видів допомоги адресною допомогою з малозабезпеченості.

Зміна категорій отримувачів соціальних трансфертів. Прикладом реалізації цього напрямку реструктуризації соціальних зобов'язань може бути виключення з числа отримувачів державних пенсій осіб, що досягли пенсійного віку, але продовжують працювати. Прийняття рішення щодо можливості отримати надбавку до основної пенсії у разі, коли пенсіонер працює і продовжує сплачувати пенсійні внески і при цьому відмовляється від отримання пенсії певний період часу, може дати економію коштів Пенсійного фонду.

Рационалізація соціальних зобов'язань. Частину соціальних зобов'язань доцільно перевести на страхові принципи фінансування. Йдеться насамперед про страхове фінансу-

вання медичних послуг у рамках системи соціального страхування. Зважаючи на те, що значна частина послуг охорони здоров'я і освітніх послуг надається на платній основі, і ціни на такі послуги є доступними тільки для заможної частини населення, переведення їх на страхові принципи могло б зробити їх більш доступними для населення з середнім рівнем доходу.

Програма соціальної допомоги. Соціальна допомога – грошова допомога і допомога в натуральній формі, яка надається особам у кризовій ситуації (малозабезпеченість, бездоглядність, недієздатність, відсутність постійного житла, потреба в постійному догляді), а також для підтримки сімей з дітьми (по вагітності та пологах, при народженні дитини, по догляду за дітьми).

Завданням соціальної допомоги є полегшення матеріального стану людей незалежно від їх трудової діяльності.

До основних видів допомоги, що адмініструються органами праці та соціального захисту населення, належать: допомога сім'ям з дітьми відповідно до закону “Про державну допомогу сім'ям з дітьми”; державна допомога малозабезпеченим сім'ям; державна допомога інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам; допомога малозабезпеченій особі, яка проживає з інвалідом 1 чи 2 групи внаслідок психічного розладу; субсидія на відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг та придбання скрапленого газу, твердого палива.

Як правило, програми соціальної допомоги не охоплюють на сто відсотків контингент населення, на який вони спрямовані, будь-якій програмі притаманні помилки “включення” та “виключення”. Дані обстежень умов життя домогосподарств України свідчать про надто низький рівень охоплення бідного населення програмою адресної соціальної допомоги з малозабезпеченості (за даними 2002 року, серед населення, яке визначене бідним за відносним критерієм, лише 10% отримують адресну допомогу з малозабезпеченості, а серед населення, що має сукупні доходи нижче межі, яка дає право на отримання допомоги – 23%). Існуюча ситуація зумовлюється такими чинниками:

- недоліками у методиці визначення сукупного доходу сім'ї для надання соціальної допомоги;
- великими обсягами “тіньової” зайнятості (і відповідно – “тіньового” доходу), що є причиною високого ступеня невідповідності реальним тих доходів, які зазначені у довідках, що надають в органи соціального захисту особи, які претендують на отримання допомоги;
- психологічними настановами населення на отримання допомоги від держави (соціальний патерналізм);
- відсутністю ефективної системи контролю за повнотою і достовірністю даних про добробут сім'ї, а також дієвої системи відповідальності за надання недостовірної інформації з боку претендентів на отримання допомоги.

Методика визначення нужденності сім'ї має більш ретельно враховувати чинники так званого “економічного потенціалу сім'ї”, до якого відносять трудові можливості членів домогосподарства самостійно забезпечувати свої потреби, нерухомість і транспортні засоби, які могли б, але не дають своїм власникам додатковий стійкий дохід.

Критеріями для надання допомоги мають бути такі:

- середній розмір доходу на члена сім'ї нижче за встановлену межу;
- відсутність нерухомості, накопичень, земельної ділянки або майна, що може бути джерелом додаткового доходу;

- наявність в сім'ї соціально вразливих категорій громадян, наприклад, дітей-інвалідів, дітей-сиріт, що перебувають під піклуванням, самотні матері, вагітні жінки тощо.

Разом з тим необхідно скоротити громіздкість щодо збирання та надання великої кількості різноманітних довідок. Доцільно розвивати систему надання усіх видів допомоги «в одному вікні», перші результати впровадження якої в територіальних органах соціального захисту можна оцінити цілком позитивно. Це дає можливість скоротити час для збирання документів для отримувачів допомоги, уніфікує процедуру призначення допомоги, створює більш зручні та сприятливі умови для клієнтів і працівників відповідної служби.

Субсидії є ще одним видом адресної допомоги, який було впроваджено з метою підтримки громадян щодо оплати житлово-комунальних послуг за умов збільшення тарифів на них. Забезпечується цей вид допомоги шляхом надання громадянам щомісячної безготівкової субсидії.

В умовах переходу до ринкової економіки система державних дотацій на житлово-комунальні послуги, що діяла до 1995 року і була орієнтована, насамперед, на безпосереднє покриття витрат на виробників цих послуг, виявилася нежиттєздатною і стала гальмом на шляху соціально-економічних перетворень в Україні. Саме тому у лютому 1994 року Уряд розпочав реалізацію програми реформування житлово-комунального господарства, в рамках якої, зокрема, передбачалося поетапне запровадження механізму повної оплати житлово-комунальних послуг сім'ями з достатніми доходами, за рахунок чого основний фінансовий тягар на покриття витрат житлово-комунального сектору економіки поступово мав перейти з держави на споживачів цих послуг.

Програма набула значної ваги і досить відчутно забезпечувала соціальний захист малозабезпечених верств населення за підвищення цін і тарифів на житло, комунальні послуги та енергоносії.

Однак кількість отримувачів субсидій останніми роками з цілого ряду причин поступово скорочується. З 1999 по 2002 рік кількість сімей, яким були призначені субсидії, зменшилася з 4,9 до 3,7 млн.

Взагалі, програма житлових субсидій була впроваджена як тимчасова і поступово має бути переведена на умови надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям. Першим кроком на шляху її реформування є перехід на готівкову форму її надання. Нині, в органах соціального захисту створюється "Єдиний реєстр отримувачів усіх видів допомоги та субсидій", відбулося територіальне об'єднання органів, що надають субсидії та різні види соціальної допомоги. Залишається ряд проблем методичного характеру, пов'язаних з уніфікацією ведення реєстру, визначення доходу сім'ї, що дає право на допомогу, удосконаленням організаційних форм надання допомоги тощо.

За останніх п'ять років відбувались значні зміни у програмах державної допомоги **сім'ям з дітьми**, що були зумовлені намаганням держави привести у відповідність чинне законодавство, соціальні зобов'язання держави та фінансові можливості щодо їх виконання. За період з 1994 по 1999 роки у кілька разів скоротилася частка допомог у розмірі середньої заробітної плати, що свідчить не тільки про абсолютне, а й відносне знецінення допомог в цей період.

Нестача бюджетних коштів і слабе виконання захисної функції зумовили необхідність підвищення адресності допомог сім'ям з дітьми. В результаті, за даними органів соціального захисту, в період з 1999 до 2002 рік збільшилися фінансування програм допомоги сім'ям з дітьми як за номінальним розміром, так і перерахованим за цінами 1999 року (див. табл. 2). Більш ніж удвічі зріс також і середній розмір допомог у розрахунку на 1 отримувача.

Таблиця 2

Дані про стан фінансування програм допомоги сім'ям
з дітьми та рівні бідності і злиденності у цих сім'ях

	1999	2000	2001	2002
Фінансування допомог на дітей (номінальне), млн.грн.	243	398	599	790
Індекс інфляції	–	128,2	112	100,8
Фінансування допомог на дітей (у цінах 1999 року), млн.грн.*	243	310,5	417,8	546,7
Кількість отримувачів (на кінець року), тис.	2114,9	2925	2873	1823,6
Фінансування (у цінах 1999 р.) у розрахунку на 1 дитину	114,90	106,14	145,43	299,78

* за розрахунками автора

За результатами обстежень умов життя домогосподарств України видно, що рівень бідності (виміряний за критерієм межі 1999 р. скоригованої на рівень інфляції) у 2002 році знизився майже для всіх типів сімей з дітьми за винятком багатодітних (див. табл. 3). Багатодітні сім'ї справді – найбільш уразливий контингент серед усіх сімей з дітьми: 94% таких сімей має доход нижчий за прожитковий мінімум, у третини з них добове споживання калорій є меншим за 2100.

Отже, саме цей тип сімей потребує особливого піклування з боку держави. Допомога дітям з багатодітних сімей має надаватися переважно у натуральній формі (безплатне харчування, шкільна форма, учбові приладдя, послуги культурних та спортивних закладів тощо).

Надання пільг на сьогоднішній день є однією із складових системи соціального захисту, хоча цей вид захисту і не є повною мірою програмою допомоги, оскільки не становить єдиного організаційного механізму. Первісно функція пільг полягала не у захисті, а у відзначенні або наданні привілеїв певним категоріям громадян, які мають на це право у зв'язку із заслугами перед суспільством. Однак на початку 90-років минулого століття розпочався процес масового надання пільг різним категоріям населення, контингент пільговиків значно розширився, і пільга дедалі більш стала виконувати функцію соціальної допомоги. Поштовхом до цього було різке падіння життєвого рівня населення країни. Отже, намагання держави захистити від зубожіння найбільш незахищені верстви населення і тим самим не допустити подальшого росту інфляції призвели до використання пільг як інструменту соціального захисту.

Таблиця 3

Рівні бідності серед сімей різних типів*

Типи сімей	Рівень бідності, % (за роками)			
	1999	2000	2001	2002
Серед усіх сімей з дітьми	29,1	34,2	36,2	30,5
Серед сімей з дітьми до 3-х років	44,1	40,0	48,0	37,1
Серед багатодітних сімей	54,5	57,9	62,0	62,2

* розрахунки автора

Сформована за радянських часів система пільг — надто громіздка та розгалужена структура, що ускладнює їх облік. Порядок надання пільг регулюється великою кількістю (понад 40) нормативно-правових актів. Згідно з чинним законодавством налічується близько 30 пільгових категорій і понад 20 різних видів пільг. Пільги набули настільки значного поширення, що на кожного мешканця країни припадає більш як один випадок використання пільг. Важко оцінити загальну кількість пільговиків, оскільки часто одна і та ж особа підпадає під кілька пільгових категорій. Пільговою оплатою житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива користується понад 15% усіх домогосподарств, у третині сімей є хоча б одна особа, що користується пільгою на транспорт.

Ідея пропозицій щодо заміни пільг іншими видами соціальної допомоги полягає у тому, що допомога має надаватися відповідно до причини виникнення потреби (права) на неї. Причини виникнення права можна класифікувати таким чином:

- підвищений професійний ризик;
- особлива соціальна уразливість певних контингентів населення, що виникла внаслідок шкоди, заподіяної через певні обставини (аварії, стихійні лиха, війни) або через життєві обставини (сирітство, старість, багатодітність, хвороби чи інвалідність тощо);
- особливі заслуги перед Батьківщиною або суспільством.

Відповідно до цієї класифікації пропонуються свої шляхи реорганізації існуючої системи пільг.

До категорії пільговиків, що мають особливі заслуги перед Батьківщиною, за чинним законодавством належать Герої України, Герої Радянського Союзу, повні кавалери ордена Слави, особи, нагороджені чотирма і більше медалями “За відвагу”, Герої Соціалістичної Праці.

Пропозиція щодо реорганізації пільг для цієї категорії населення — це лише переєстрація в органах соціального захисту. Порядок надання пільг для даної категорії в основному пропонується залишити у старому вигляді, обмежуючи їх надання тільки самій особі (без урахування членів сім’ї). Надання пільг для осіб, які мають особливі заслуги, а також всі процедури, пов’язані з реєстрацією цих осіб, їх прийомом в органах соціального захисту, повинні здійснюватися таким чином, щоб підвищувати статус і суспільний авторитет таких людей: вони мають користуватися особливою повагою серед членів суспільства.

Пільги за соціальною ознакою застосовуються для таких категорій: учасники війни; ветерани праці; сім’ї загиблих; інваліди Війни; ветерани військової служби та ветерани служби в системі Міністерства внутрішніх справ; постраждалі від ЧАЕС; малозабезпечені сім’ї з хворими дітьми та дітьми 1 і 2 років життя; пенсіонери, сироти, інваліди з дитинства, інваліди від загального захворювання, жертви політичних репресій.

Пільги для цих категорій пропонується замінити за їх згодою адресною соціальною допомогою, яка має надаватися у грошовому виразі у розмірах, встановлених відповідно до нормативів використання послуг певних видів (кількість поїздок транспортом, використання житлової площі, тепла, електроенергії, часу телефонного зв’язку тощо). Пільги, пов’язані з лікуванням та протезуванням у перспективі мають бути переведені під дію програми медичного страхування.

Для реорганізації професійних пільг відповідні міністерства і відомства мають встановити точний перелік посад, для яких необхідність користування відповідною послугою зумовлюється виконанням службових обов’язків.

Позитивний ефект від реорганізації діючої системи пільг очікується завдяки створенню більш обґрунтованого та прозорого механізму надання пільг, можливості обліку категорій пільговиків та використання коштів, забезпеченню відповідності факту користування пільгою причині, що зумовила право на пільгу; досягненню більшої справедливості щодо захисту пільговиків, зокрема, тих, що мають обмежені можливості використання пільгових послуг (сільських мешканців, людей з фізичними обмеженнями пересування тощо); усуненню необґрунтованого використання пільг (за підробленими документами, обманним шляхом) через забезпечення можливості перевірки права на пільгу, яке буде зафіксовано у “єдиному реєстрі”; наданню пільгових послуг у межах нормативів використання послуг; зменшенню зловживань з боку підприємств — надавачів послуг через завищення реального обсягу наданих пільгових послуг.

Висновки. Соціальні програми є основним засобом реалізації державної соціальної політики. Застарілі правила виконання соціальних зобов’язань в Україні потребують реорганізації у зв’язку з новими соціально-економічними реаліями. Основні напрями такої реорганізації полягають у підвищенні адресності надання соціальних допомог з одночасним удосконаленням методики визначення нужденності претендентів на допомогу; відміні тих соціальних зобов’язань, виконання яких не має ні соціального, ні економічного ефекту, і заміні їх іншими видами соціального захисту; спрощенні організаційного механізму призначення і надання допомоги, розвитку системи соціального страхування як основної форми соціального захисту населення.



ДЕЯКІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ

*І. М. Новак,
кандидат економічних наук,
Інститут демографії та
соціальних досліджень НАН України*

Підґрунтям формування концепції соціальної держави були ідеї „держави загального добробуту”, що вперше з’явилися у суспільно-політичній думці Німеччини у 80-х роках XIX століття. Саме тоді уряд О.фон Бісмарка надав соціальній політиці статусу офіційної доктрини Німеччини, згодом закріпивши її у Веймарській конституції 1919 року, яка вперше в Європі декларувала соціальні права громадян — на об’єднання у професійні спілки, захист від безробіття, охорону праці та здоров’я.

Конкретизація соціальних прав у той час відбувалася шляхом еволюційного розвитку соціально-трудового законодавства: від гарантування пенсій, мінімальної заробітної плати та права на гідне людини існування, і далі — до обов’язкового соціального страхування та визнання права на працю [3]. Згодом ці основні соціальні права були покладені в основу концепції гідної праці (*Decent Work*) Міжнародної організації праці (1919 р.).

Концепція «держави загального добробуту» на початку XX століття формувалася в межах традиції так званого «етичного соціал-реформізму», одним з найвідоміших представників якої є академік Богдан Кістяківський (1868—1920) — правознавець, філософ, історик української політичної думки, який вважав забезпечення прав людини і повагу до її гідності самодостатньою і найвищою цінністю для суспільства і держави. Відтак, європейська традиція соціальної держави є притаманною українській науковій думці ще з часів становлення її теоретичних, концептуальних засад.

Поява вищезначеної концепції теоретично підготувала успішні дії соціал-демократичних урядів країн Північної і Центральної Європи, однак її розвиток було перервано економічною кризою 30-х років минулого століття.

Процеси формування ідеології соціального добробуту та соціального партнерства відновилися після Другої світової війни, коли політика держави загального добробуту (*Welfare State*) знаходить відображення у численних наукових працях. Кейнсіанські уявлення про загальну зайнятість та високі доходи населення, а також період економічного зростання 50-х років, суттєво вплинули на запровадження у 40—50 роках промислово розвиненими країнами Західної Європи та США програм створення державних систем освіти, охорони здоров’я та підтримки житлового будівництва, надання допомоги громадянам, які не в змозі забезпечити отримання мінімального доходу власними силами.

Шведський економіст Карл Г.Мюрдаль та американський соціолог Даніел Белл вважали характерними ознаками держави загального добробуту наявність економіки з різними формами власності, децентралізації державної влади з передачею частини функцій органам місцевого самоврядування та об'єднанням громадян, відсутність у суспільстві ідеологічного протистояння в результаті задоволення інтересів усіх соціальних страт.

Ліберально-демократична ідеологія виходила з тези, що соціальна держава є „державою соціальних послуг”, основною метою якої виступає стабілізація розвитку суспільства, утвердження в ньому відносин солідарності та партнерства.

Концепція держави загального добробуту в період 40—70 років ХХ століття передбачала наявність сильної держави, що брала на себе значну частину функцій перерозподілу благ у суспільстві, основними цілями якої були забезпечення визначеного рівня добробуту, підтримка соціально вразливих громадян і цілих соціальних груп [1].

Економічна криза 70-х років спровокувала кризу концепції держави загального добробуту, що втратила цілісний характер і зараз існує переважно у дослідженнях, присвячених окремим проблемам соціального благополуччя — компенсаторній і розподільчій справедливості (Дж.Роулс), прав громадян на рівну частку соціального добробуту (Р.Дворкін) та ін.

До того ж, соціальна держава у даному вигляді стала виявляти певні негативні соціальні наслідки. Патерналістське спрямування державної соціальної політики призвело до послаблення мотивації праці, виникли „застійні зони” цілих соціальних груп і страт, які були орієнтованими на державне піклування та забезпечували своє існування завдяки різним видам допомоги, а отже, не мали стимулів для докладання власних зусиль в цьому напрямку.

Якщо до початку 80-х років минулого століття теоретичні засади соціальної держави ґрунтувались на положеннях утилітарної концепції англійського філософа І.Бентама, то пізніше в розумінні соціальної держави стали переважати субсидіарні підходи, за яких держава створює умови для діяльності і розвитку громадян та їх об'єднань, залишаючи за собою право втручатися тоді, коли люди дійсно не можуть подбати про себе власними зусиллями [1].

Теоретики соціал-демократичного напрямку нині розробляють ідеї правової соціальної держави, відповідальної перед своїми громадянами, наголошуючи, що соціальна політика є прямим обов'язком держави, зумовленим наданими громадянам соціальними правами. Згідно з ними, соціальна держава є „продовженням і доповненням держави правової” [2, с. 21], найважливішим завданням якої є забезпечення реалізації гарантій конституційних прав і свобод громадян.

Сьогодні формула соціальної держави міститься в конституціях трьох держав Західної Європи: Основному законі ФРН (1949), Конституції Франції (1958) та Конституції Іспанії (1978).

Актуальність вітчизняних досліджень проблематики соціальної держави впливає з конституційного закріплення за Україною означеного статусу, необхідності розбудови демократичної, правової держави, в якій діє принцип верховенства права, визнаються та забезпечуються фундаментальні права і свободи людини.

З урахуванням цього видається, що найбільш адаптованими та прийнятними теоретичними засадами формування концепції соціальної держави в Україні є субсидіарні підходи у поєднанні з соціал-демократичними ідеями відповідальності.

Отже, **соціальна держава** може бути визначена як правова, демократична держава з розвинутим громадянським суспільством, що забезпечує соціальний устрій, який раціо-

нально поєднує засади свободи і влади, ґрунтується на принципах соціальної рівності, справедливості, загальної солідарності та взаємної відповідальності.

Принцип *соціальної рівності* передбачає гарантування економічної свободи людини, реалізацію права вільного вибору будь-якого виду діяльності у сфері найманої праці та підприємництва, забезпечення гендерної рівності чоловіків і жінок.

Принципи *соціальної справедливості* і *загальної солідарності* мають реалізуватися шляхом економічного перерозподілу доходів у суспільстві та піклування про непрацездатних його членів.

Принцип *взаємної відповідальності* передбачає чітке визначення та розподіл сфер соціальної відповідальності всіх рівнів влади і управління, соціальних партнерів, суспільства та кожного громадянина.

Правовими передумовами розбудови соціальної держави в Україні є конституційне закріплення основних соціальних прав людини та зобов'язань держави щодо їх реалізації.

Головною метою соціальної держави є створення умов для реалізації конституційних прав і свобод, забезпечення гідного існування і вільного розвитку особистості та гармонійного розвитку суспільства.

Соціальна держава створює стимули для вирішення громадянами власних проблем, зокрема через механізми самоврядування та громадські організації, визначає обов'язкові мінімальні соціальні гарантії і забезпечує їх дотримання. Головною умовою реалізації цих гарантії є подолання соціально-економічної кризи, ефективний розвиток усього господарського комплексу України, успішне здійснення реформ, передусім соціальних — системи освіти, охорони здоров'я, пенсійної та інших, спрямованих на захист інтересів людини, особистості, громадянина.

Оскільки держава — це політична організація всього суспільства, що виступає від його імені, вона має право та обов'язок виступати арбітром для усіх верств населення, пом'якшуючи конфлікти, сприяючи досягненню соціального компромісу [3].

Критеріями соціальної держави є:

- дотримання прав та свобод людини, забезпечення стандартів достойного життя;
- здійснення активної та сильної державної соціальної політики, орієнтованої, передусім, на піднесення добробуту, створення умов безпечної життєдіяльності, вільний і всебічний розвиток особистості, зміцнення сім'ї, збереження національних культурних традицій та історичної спадщини;
- включення соціального діалогу до механізму прийняття рішень, ґрунтованого на тристоронньому управлінні за участю роботодавців, профспілок та держави;
- участь громадських об'єднань, організацій, політичних партій, інших соціальних інституцій у формуванні та функціонуванні громадянського суспільства.

Здійснення ефективної соціальної політики є стратегічним пріоритетом соціальної держави. Основними напрямками соціальної політики в Україні сьогодні є:

- забезпечення умов для якісного поліпшення та розвитку людського і трудового потенціалу;
- формування середнього класу в суспільстві, подолання бідності;
- реформування соціального забезпечення, надання адресної державної підтримки незахищеним верствам населення;
- всебічний розвиток соціального страхування, обслуговування та житлового забезпечення, гуманітарної сфери — освіти, науки, культури, охорони здоров'я населення, фізичної культури і спорту, відпочинку та туризму;

- забезпечення екологічної безпеки і безпечної життєдіяльності населення;
- розв'язання демографічних проблем;
- посилення регіональної складової державної соціальної політики, удосконалення міжбюджетних відносин;
- створення сприятливих умов для розвитку сім'ї, жінок, дітей та молоді.

Соціальна держава спроможна реалізувати свої завдання лише за умови формування ефективної соціально орієнтованої економіки.

Найбільш нагальними сучасними завданнями соціальної держави **в економічній сфері** є:

- забезпечення поєднання економічної свободи та державного регулювання економіки, соціальної спрямованості економічних реформ;
- піднесення добробуту населення на основі балансу між вільним розвитком економіки та необхідністю підтримання соціальної рівності шляхом реалізації відповідної бюджетної, податкової, цінової політики та кредитно-валютного регулювання;
- зміна ідеології розподілу доходів у суспільстві від розподілу за капіталом до розподілу за працею;
- більш повне використання трудового та інтелектуального потенціалу; підвищення зайнятості населення, відновлення статусу праці як головного джерела засобів достойного рівня життя громадянина та його сім'ї;
- підвищення заробітної плати, поліпшення її організації, забезпечення залежності оплати праці від кваліфікації, професіоналізму та фактичної реальної її результативності;
- забезпечення стабільного зростання виробництва, збільшення частки фондів оплати праці у структурі виробничих витрат, ліквідація бідності, передусім, у сфері матеріального виробництва;
- регулювання соціально-трудових відносин через систему соціального партнерства з обов'язковою участю держави у створенні правового забезпечення такого партнерства;
- забезпечення участі працівників в управлінні, розробці та реалізації соціально-економічних рішень, створення умов зацікавленості працівника в колективних результатах.

Формування механізму реалізації концепції соціальної держави в Україні охоплює створення правового, соціального та економічного її забезпечення.

Правове забезпечення є ключовим елементом механізму реалізації концепції соціальної держави. Основними пріоритетами державного правового регулювання є:

- приведення у відповідність норм міжнародного та національного права з питань формування та функціонування соціальної держави;
- удосконалення чинного законодавства України, приведення його у відповідність з основними положеннями та принципами концепції соціальної держави;
- формування комплексної галузі соціального законодавства, розробка та прийняття кодифікованого законодавчого акта з метою систематизації і впорядкування соціальних гарантій та пільг;
- підвищення правового статусу соціального партнерства як одного з важливих інструментів реалізації основних завдань соціальної держави;
- забезпечення використання не лише правових, а й інших інструментів соціального регулювання поведінки людей (корпоративних, моральних тощо).

Соціальне забезпечення ґрунтується, передусім, на формуванні та запровадженні повноцінної системи державних соціальних стандартів та соціальних гарантій, а також підвищенні ролі та ефективності соціального партнерства у суспільстві.

Важливе значення має державна *соціальна стандартизація*, створення системи соціальних норм і нормативів різного рівня — мінімальних, раціональних та оптимальних з усіх основних напрямів соціальної політики, що формуються, встановлюються та затверджуються з використанням механізмів соціального партнерства. Результатом застосування державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій має бути забезпечення:

- реалізації базових конституційних соціально-економічних прав громадян;
- концентрації фінансових ресурсів на пріоритетних напрямках державної соціальної політики;
- державної підтримки розвитку соціальної сфери та задоволення потреб населення в соціальних послугах;
- вирівнювання соціального розвитку регіонів та територій.

Законодавчою базою державної соціальної стандартизації є Закон України „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, згідно з яким базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

За сучасних темпів економічного зростання держава зобов'язана створити умови для реалізації статті 46 Конституції України, якою визначено, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, які є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Нині ж прожитковий мінімум використовується лише для загальної оцінки рівня життя, а не як базовий соціальний стандарт для забезпечення конституційних соціальних гарантій.

Протягом 2001—2004 років у Державному бюджеті України замість базового державного соціального стандарту — прожиткового мінімуму — використовується не передбачений законодавством норматив — рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги. Він встановлюється виключно виходячи з фінансових можливостей бюджету, що не відповідає правовим засадам формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій.

Мінімальна заробітна плата, розмір якої з 1 вересня 2004 року становить 237 грн., не досягає навіть двох третин величини прожиткового мінімуму для працездатної особи на 2004 рік (61,3%).

На показниках мінімальної заробітної плати та рівня забезпечення прожиткового мінімуму будуються розрахунки витрат на виплату адресної соціальної допомоги. Внаслідок цього наближення державних соціальних гарантій до прожиткового мінімуму відбувається занадто повільно. На цей час в Україні лише одноразова допомога при народженні дитини та допомога на поховання відповідають нормам ст. 46 Конституції України. Мінімальні рівні інших видів допомоги ледь сягають однієї третини встановленого законом прожиткового мінімуму.

Соціальне партнерство є системою колективних відносин між працівниками, роботодавцями, їх представниками, органами державної влади і місцевого самоврядування щодо реалізації трудових та соціально-економічних інтересів, що реалізуються шляхом колективних переговорів, консультацій, обміну інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур.

Впродовж останнього десятиріччя в Україні сформувалася та функціонує трирівнева система соціального партнерства, що дає можливість створити передумови для реалізації концепції гідної праці МОП, насамперед стосовно таких важливих її складових, як гідність у праці та праця в умовах свободи. Саме завдяки системі соціального партнерства працівники мають право через свої організації колективно представляти власні інтереси, заявляти про проблеми і брати участь у прийнятті рішень щодо трудових та соціально-економічних відносин.

У свою чергу, використання механізмів участі працівників у прийнятті вищезазначених рішень сприяє забезпеченню можливості одержати роботу, створенню умов для продуктивної, рівної та безпечної праці.

Представники сторін соціального партнерства діють на підставі Конституції України, законів України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про організації роботодавців”, „Про місцеві державні адміністрації” та „Про місцеве самоврядування в Україні”, „Про колективні договори і угоди”.

Незважаючи на те, що з часу прийняття Закону України „Про організації роботодавців” минуло вже три роки, однією з проблем соціального партнерства в Україні сьогодні залишається недостатня структурованість та активність сторони власників, що в ряді випадків значно ускладнює реалізацію соціального партнерства, особливо на територіальному та галузевому рівнях. Зокрема, ця проблема безпосередньо пов’язана з питанням підтвердження повноважень на ведення колективних переговорів, що є дуже актуальним за умов збільшення питомої ваги недержавного сектору в економіці, розвитку корпоративного управління. В ряді випадків проблема ідентифікації власника та наявності у його представників необхідних повноважень є стримуючим фактором у процесі колективних переговорів, реалізації інших форм соціального партнерства.

З метою підвищення ефективності соціального партнерства на всіх його рівнях необхідно прискорити вирішення питання щодо розгляду та прийняття Верховною Радою України напрацьованих проектів Закону України „Про соціальне партнерство” та нової редакції Закону України „Про колективні договори і угоди”.

Державні соціальні стандарти, як і соціальне партнерство, — це інструменти соціальної політики, що забезпечують реалізацію гарантованих Конституцією соціальних прав громадян і порядок надання цих прав. Водночас вони є й орієнтирами для соціальної та економічної політики соціальної держави.

Базисною складовою механізму реалізації концепції соціальної держави є її економічне забезпечення. Воно визначається:

- станом та ефективністю функціонування державного і приватного секторів економіки;
- часткою ВВП, що спрямовується на розвиток соціальної сфери та задоволення соціальних потреб громадян;
- рівнем розвитку соціальної інфраструктури та матеріальної бази соціальної сфери;
- ступенем участі регіональних бюджетів у вирішенні соціальних проблем.

Економічне забезпечення потребує: здійснення структурних зрушень в економіці у контексті реалізації соціальних пріоритетів суспільства, створення сучасних виробництв та робочих місць, формування соціально справедливої та ефективної системи розподілу створених благ між трудом та капіталом, посилення соціального спрямування податкової політики держави; забезпечення нарощування фінансових ресурсів, що спрямовуються на реалізацію соціальних цілей, удосконалення фінансово-кредитної, промислової, інноваційної та зовнішньоекономічної державної політики.

Нині Україна має певні передумови і значну потребу у розробці та запровадженні власної концепції соціальної держави. Це зумовлено як змістом Конституції України, так і соціально-економічними потребами людей та суспільства, національними інтересами держави, необхідністю запобігання формуванню загроз національній безпеці у соціальній сфері, євроінтеграційною орієнтацією зовнішньої політики України.

Значний вплив на активізацію зусиль представників органів законодавчої та виконавчої влади, науковців мала ініціатива Комітету з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України щодо розробки Концепції розбудови соціальної держави. Однак ця робота вимагає прискорення, залучення якомога більш широкого кола науковців, практичних фахівців, представників громадських організацій, інших зацікавлених осіб до обговорення, доопрацювання, прийняття проекту даного документа, розробленого Міністерством праці та соціальної політики України, з метою підвищення його якості та забезпечення подальшої ефективної реалізації.

Джерела

1. Кудюкин П. Наиболее реалистический вариант для России — субсидиарное государство. — <http://www.hse.ru/pressa2002>
2. Сокурченко В. Гуманістичний зміст концепції соціальної держави. // Право України. — 2000. — № 11. — С. 21—23.
3. Яковюк І. В. Соціальна держава як продукт демократизації суспільства і держави. — <http://www.dep.kiev.ua/confer/Conference%202002/section5u.html>



АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ ТА ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ

*В. В. Латік,
директор департаменту стратегії
соціального розвитку Міністерства
праці та соціальної політики України*

Процес переходу до ринку в Україні призвів до різкого зниження рівня життя населення, зменшення його платоспроможності, розшарування за рівнем доходів, зростання безробіття, виникнення бідності та зростання витрат на соціальні потреби. Обмеженість бюджетних коштів істотно зменшила суспільні соціальні фонди споживання, значна частина послуг стали платними та майже недоступними в умовах низької купівельної спроможності населення. Як наслідок — незадовільне економічне забезпечення життєдіяльності та розвитку населення, криза системи соціального захисту.

Актуальним стало питання впорядкування принципів, обґрунтувань кількісних показників та видів соціальних послуг як мінімальних гарантій державного захисту населення та вироблення адекватної соціальної політики, спрямованої на формування та застосування ефективної системи забезпечення потреб людини в матеріальних благах і послугах та фінансових ресурсах для їх реалізації.

При цьому основні принципи і цілі державної участі зводяться до визначення пріоритетів у соціальній сфері, поєднання загальнодержавних механізмів з розвитком ініціативи місцевих органів влади і створення єдиного соціального простору, відповідальності за встановлення мінімальних соціальних стандартів та гарантій, забезпечення реалізації прав громадян у соціальній сфері, передбачених Конституцією України та законодавчими актами.

Над розробкою актуальних проблем підвищення рівня життя та поліпшення соціального захисту населення, зокрема формування та впровадження державних соціальних стандартів в країні, працюють провідні наукові установи України: НДЕІ Міністерства економіки та з питань економічної інтеграції України, НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України.

Над дослідженням зазначених проблем працюють багато українських вчених, зокрема І.Бондар, Е.Лібанова, В.Новіков, А.Колот, В.Мандибура та інші.



Водночас динамічний розвиток ринкового процесу, зміни в рівні та якості життя населення потребують подальшого дослідження проблем соціального захисту, створення та застосування системи соціальної стандартизації, моделювання складних систем державного регулювання соціального розвитку.

Впровадження механізму нормативного регулювання соціальних потреб ускладнюється комплексним характером процесів соціального розвитку, відсутністю єдиних правових та методичних основ обґрунтування соціальних норм та нормативів, а також механізмів управління системою державної стандартизації. Необхідна певна підготовча робота щодо аналізу сучасного стану рівня споживання та одержання різними групами населення соціальних послуг, а також розбіжностей у рівні доходів та витрат. Для більш об'єктивного відображення реального прожиткового мінімуму є необхідність уточнення наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів, послуг та удосконалення методології визначення їх вартісної величини.

Метою даної статті є розглянути сучасний стан створення системи державних соціальних стандартів, нормативів та гарантій в Україні, виявити існуючі проблеми та знайти рішення щодо поліпшення діючого механізму визначення та застосування державних соціальних стандартів, нормативів та гарантій у контексті задоволення основних життєвих потреб усіх соціальних груп населення.

Чинні в Україні державні соціальні стандарти в сфері оплати праці, пенсійного забезпечення, допомог, інших соціальних виплат, освіти, культури, охорони здоров'я та житлово-комунального обслуговування встановлені Конституцією України, а також законодавчими та нормативними актами відомчого характеру.

Однак ця система не є цілісною, деякі стандарти поки що не зорієнтовані на конституційні норми, і, як наслідок, не забезпечують їх головне призначення — стати основою для розрахунку розмірів мінімально необхідних видатків при формуванні бюджетів усіх рівнів та соціальних фондів, міжбюджетних відносин, розробці загальнодержавних і місцевих програм економічного і соціального розвитку.

До того ж, враховуючи значну розбіжність економічних, кліматичних, екологічних та інших умов проживання населення по регіонах України, потрібна система диференційованих державних соціальних стандартів та гарантій.

Правові засади для формування та застосування соціальних стандартів та нормативів закладає Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” від 05.10.2000 року. Цей закон покликаний забезпечити реалізацію закріплених Конституцією України найважливіших гарантій населенню на рівні, не нижчому за мінімальний та передбачає механізм фінансового забезпечення надання державних соціальних гарантій, розмежування повноважень органів державної влади і органів місцевого самоврядування щодо вирішення цих питань.

З метою запровадження державної соціальної стандартизації та відповідно до зазначеного Закону розроблено і затверджено Державний класифікатор соціальних стандартів та нормативів. Цей документ містить перелік державних соціальних стандартів і нормативів в усіх сферах їх застосування. Класифікатор передбачає забезпечення визначених Конституцією України соціальних прав та державних соціальних гарантій достатнього життєвого рівня для кожного громадянина, законодавчого встановлення найважливіших державних соціальних стандартів і нормативів, диференційованого за соціально-демографічними ознаками підходу до визначення нормативів, наукового обґрунтування норм споживання, гласності та громадського контролю при їх визначенні та застосуванні.

Об'єктами класифікації є державні соціальні стандарти і нормативи у сферах:

- доходів населення;
- соціального обслуговування;
- житлово-комунального обслуговування;
- транспортного обслуговування та зв'язку;
- охорони здоров'я;
- забезпечення навчальними закладами;
- обслуговування закладами фізичної культури та спорту;
- побутового обслуговування, торгівлі та громадського харчування;
- соціальної роботи з дітьми, молоддю та різними категоріями сімей.

До основних державних соціальних гарантій належать: мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії за віком, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат.

Основні державні соціальні гарантії, що є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму.

Базовим державним соціальним стандартом визначено прожитковий мінімум, який встановлюється законом і на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, освіти і охорони здоров'я тощо.

Відповідно до Закону України “Про прожитковий мінімум” від 15.01.99р. щорічно Верховна Рада України затверджує до початку розгляду Державного бюджету України і періодично переглядає відповідно до зростання індексу споживчих цін прожитковий мінімум на одну особу, а також окремо для тих, кого відносять до основних соціальних і демографічних груп населення. Закон також дає право органам місцевого самоврядування затверджувати регіональний прожитковий мінімум, яке майже не використовується на рівні регіонів.

Установлений прожитковий мінімум застосовується для загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм, встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також інших соціальних виплат, визначення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування і забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування та інших, формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Прожитковий мінімум — це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини і збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів, послуг, необхідних для задоволення основних соціальних та культурних потреб особистості. Для розрахунку вартісних величин цих наборів використовуються середні споживчі ціни (тарифи) в країні (регіоні).

Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років, від 6 до 18 років, працездатних осіб, осіб, які втратили працездатність.

Вперше розмір прожиткового мінімуму було затверджено у 2000 році Законом України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2000 рік” від 05.10.2000 року.

Таблиця

Розміри прожиткового мінімуму (грн.)

Соціальні і демографічні групи населення	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
Прожитковий мінімум в розрахунку на місце:					
на одну особу	270,1	311,3	342	342	362,23
для дітей віком до 6 років	240,71	276,48	307	307	324,49
для дітей віком від 6 до 18 років	297,29	345,66	384	384	404,79
для працездатних осіб	287,63	331,05	365	365	386,73
для осіб, які втратили працездатність	216,56	248,77	268	268	284,69

Основні тенденції формування вартісної величини прожиткового мінімуму показує характеристика його структури. Для прикладу розглянуто структуру прожиткового мінімуму, законодавчо затвердженого на 2003 рік.

Основну частку у вартісній величині прожиткового мінімуму для всіх основних соціальних і демографічних груп населення складають продукти харчування. Так, у прожитковому мінімумі для працездатних питома вага продуктів харчування становить 52,0%, непродовольчих товарів — 24,5%, набору послуг — 20,6%, загальнообов'язкового державного соціального страхування — 2,9%.

Прожитковий мінімум є основним нормативним та аналітичним інструментом оцінки, прогнозування та регулювання розмірів, структури та динаміки показників рівня життя населення.

На основі прожиткового мінімуму визначаються основні державні соціальні гарантії, що постійно збільшуються, проте ще не досягають його розміру.

Мінімальний розмір заробітної плати у співвідношенні до прожиткового мінімуму для працездатних осіб зріс з 26 % у 2000 році до 56 % у 2004 році.

Мінімальна пенсія за цей період збільшилась з 21,2 % до 34,5 % прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб.

Мінімальний розмір допомоги по безробіттю підвищився з 20,3 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2003 році до 23,3 %, а для безробітних, які отримують виплати залежно від страхового стажу, — до 25,9% в даний час.

Допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку збільшена в 2004 році більш ніж вдвічі і становить 85 гривень на кожну дитину, або 21,9% прожиткового мінімуму для працездатних осіб (найближчим часом передбачається підвищення розміру допомоги до 91 грн.).

Водночас розмір допомоги при народженні дитини вдвічі перевищує розмір прожиткового мінімуму на одну особу на місяць. Допомога на поховання вже досягла розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Практично важливим питанням в даний час є запровадження соціальних норм і нормативів у галузях соціальної сфери, освіти, охорони здоров'я, культури, житлово-комунального, транспортного обслуговування, зв'язку тощо. В більшості ці норми і нормативи є зобов'язанням держави перед різними категоріями і групами населення і спрямовані на забезпечення його гарантованими та якісними послугами, тому і мають бути забезпечені за рахунок фінансових ресурсів держави.

Однак серед соціальних норм і нормативів, передбачених Державним класифікатором соціальних стандартів та нормативів, тільки частина їх є вже чинними, деякі – перебувають в стадії розробки та опрацювання, а решта взагалі ще не розроблені. І як наслідок, зазначені нормативи не забезпечують головного призначення – стати основою для розрахунку розмірів необхідних видатків при формуванні бюджетів усіх регіонів.

Протягом останніх років (зокрема і на 2004 рік) для призначення та визначення розмірів соціальних допомог замість базового державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму, на основі якого визначаються розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат, застосовується додаткова, не передбачена системою соціальних стандартів та нормативів категорія – “рівень забезпечення прожиткового мінімуму” (гарантований мінімум) для призначення допомоги.

Розміри гарантованого мінімуму встановлюються не як частка від прожиткового мінімуму, а в абсолютних величинах, виходячи з фінансових можливостей бюджету. Тобто формування цих соціальних видатків не пов’язано із застосуванням прожиткового мінімуму, а з використанням ресурсного методу. Рівень забезпечення прожиткового мінімуму диференційовано та встановлено для працездатних осіб в сумі 80 грн., для непрацездатних осіб (діти, пенсіонери) – 110 грн., для інвалідів – 115 грн.

З економічним зростанням держава поступово забезпечуватиме досягнення мінімальних соціальних гарантій рівня прожиткового мінімуму. При цьому темпи збільшення мінімальної заробітної плати мають бути вище зростання соціальних виплат. За прогнозними оцінками, мінімальна заробітна плата має досягти розміру прожиткового мінімуму в 2008 році.

Соціальні умови життя населення в різних регіонах України досить розрізняються. Спостерігається значна диференціація в доходах, рівнях цін та розмірах споживання тощо. Тому більш об’єктивну оцінку динаміки цін, реальних доходів населення, зокрема заробітної плати та її купівельної спроможності, економічного становища окремих соціальних груп населення дає використання фактичної величини прожиткового мінімуму.

Фактична величина прожиткового мінімуму в середньому на одну особу у грудні 2003 року становила 334,35 грн., для працездатних осіб – 355,93 грн., а для осіб, які втратили працездатність – 263,47 грн., що більше, ніж у січні 2003 року відповідно на 3,3%, 3,4%, 3,9%.

Середні дані по Україні щодо фактичного прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення не відображають різниці розмірів між прожитковими мінімумами в окремих конкретних регіонах. Отже, розмір і динаміку прожиткового мінімуму по Україні необхідно доповнити аналізом цього показника в розрізі регіонів.

Традиційно вищий рівень фактичної величини прожиткового мінімуму для працездатної особи серед областей за останні два роки спостерігався у Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій областях та у місті Києві, а найнижчі рівні – у Волинській, Житомирській, Рівненській, Чернігівській, Миколаївській областях. Так, у грудні 2003 року найвищий розмір фактичного прожиткового мінімуму для працездатної особи був у Донецькій області (383,51 грн.), а самий низький – у Миколаївській області (321,23 грн.), у місті Києві (404,72 грн.).

Більш поглиблену характеристику зміни прожиткового мінімуму в розрізі регіонів дає, крім абсолютного значення цього показника, розгляд його по відношенню до України в цілому.

Фактичний прожитковий мінімум для працездатних, зокрема в грудні 2003 року, перевищив середній по Україні в Донецькій (107,8%), Дніпропетровській (103,8%), Запорізькій (101,1%), Львівській (101,5%) областях та у м. Києві (113,7%). В основному

таке перевищення постійно спостерігається в зазначених регіонах. Це свідчить про вищу, ніж в інших регіонах, вартість життя, що при встановленні однакових розмірів основних соціальних гарантій по всій країні ставить ці регіони в нерівні умови.

У грудні 2003 року найвищий розмір прожиткового мінімуму в середньому на одну особу серед областей спостерігався у Донецькій області (359,1 грн.), у м. Києві (380,8 грн.), а найнижчий – у Миколаївській області (301,7 грн.).

Вартість набору харчування в середньому на одну особу загалом по країні збільшилася на 2,4% з січня по грудень 2003 року і становила 181,96 грн. Найбільш подорожчав набір продуктів харчування у Львівській (107,9%), Закарпатській (107,4%), Тернопільській (105,7%), Київській (106,1%) областях. За таких умов найбільше страждають бідні верстви населення та потребують додаткової матеріальної допомоги. Водночас у Харківській, Херсонській областях та у місті Севастополі набір продуктів харчування подешевшав і становив відповідно 99,4%, 98,8%, 96,7%.

Враховуючи значні відмінності рівнів оплати праці та розмірів фактичного прожиткового мінімуму, для оцінки та аналізу рівня життя в регіонах застосовується співвідношення між цими показниками. Співвідношення заробітної плати до фактичної величини прожиткового мінімуму в цілому по Україні у грудні 2003 року для працездатних осіб підвищилось і становило 154,8 % проти 131,0 % у грудні 2002 року. Заробітна плата перевищувала фактичну величину прожиткового мінімуму в усіх регіонах України. Порівняно з відповідним періодом 2002 року таке перевищення спостерігалось у 21 області. Найвищий показник мав місце у Дніпропетровській, Запорізькій, Миколаївській областях (170%) та у містах Києві (у 2,3 раза) і Севастополі (170%), а найнижчий показник – у Тернопільській області (109,5 %).

Аналіз застосування державних соціальних стандартів і гарантій в Україні дає змогу дійти таких **висновків**:

актуальним завданням залишається використання державних соціальних стандартів та нормативів в усіх сферах для розрахунку видатків на соціальні цілі та формування на їх основі бюджетів усіх рівнів та соціальних фондів, міжбюджетних відносин, розробки загальнодержавних і місцевих програм економічного та соціального розвитку.

Для досягнення цих цілей, насамперед, необхідно розробити механізм поетапного наближення основних державних соціальних гарантій до розміру прожиткового мінімуму. Це обумовлено тим, що нині соціальні гарантії є нижчими від базового державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму. При цьому основні державні соціальні гарантії мають створювати рівні можливості для мінімального споживання в регіонах, тобто ці гарантії мають відповідати регіональному прожитковому мінімуму.

Отже, механізм поступового наближення основних соціальних гарантій до прожиткового мінімуму необхідно пов'язати з переходом від однакових по всій країні гарантій до диференційованих по регіонах. Варто ставити питання на державному рівні щодо затвердження регіонального прожиткового мінімуму. Цей соціальний стандарт на рівні регіонів дасть можливість вирішити проблему наближення основних соціальних гарантій до прожиткового мінімуму, підвищення доходів населення та їх купівельної спроможності. До того ж, забезпечить єдиний підхід до формування місцевих бюджетів, що дасть змогу пом'якшити різницю у рівні доходів і підтримати необхідні стимули до їх підвищення за рахунок власних можливостей бюджету.

Щорічно Верховна Рада України до початку розгляду Державного бюджету має затверджувати, разом з розмірами прожиткового мінімуму в середньому на одну особу на місяць та для основних соціальних груп населення, рівень його забезпечення для визна-

чення розмірів державних соціальних гарантій, зокрема мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, інших видів соціальних виплат. Після чого в бюджеті на наступний рік для формування соціальних видатків використовувати рівень забезпечення прожиткового мінімуму для визначення розмірів державних соціальних гарантій. А також, враховуючи розмір прожиткового мінімуму та регіонального прожиткового мінімуму, визначати регіональні соціальні гарантії.



ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

*І. В. Калачова,
кандидат економічних наук,
директор департаменту Держкомстату України*

За сучасних орієнтирів світового розвитку державною філософією багатьох європейських країн є соціальним ринковим господарством стає формування соціальної держави, програмною метою якої є забезпечення гідних умов життя та добробуту її громадян. В Україні перехід до ринкових відносин надзвичайно загострив насамперед соціальні проблеми та призвів до зниження рівня життя населення, причому значно інтенсивніше – найменш забезпечених його прошарків. Це зумовлено не лише тривалим спадом виробництва, а й є наслідком глибинного розшарування в суспільстві за рівнем життя. А саме цей показник фокусує в собі зусилля та результати діяльності держави в сфері соціальної політики... Пріоритетними напрямками внутрішньої політики на даному етапі визначено: підвищення якості та рівня життя населення, зменшення масштабів бідності, становлення середнього класу, забезпечення соціальної справедливості та гуманітарного розвитку, створення умов для всебічного гармонійного розвитку людини, захист прав і свобод громадян, зміцнення законності та правопорядку, боротьба з корупцією. Результативність дій за цими напрямками залежить, насамперед, від ефективності управління соціально-економічними процесами, значне підвищення якої висуває (серед найважливіших) завдання забезпечення органів управління усіх рівнів та населення достовірною інформацією щодо процесів, які відбуваються в економіці та соціальній сфері. Загально-визнано, що показники економічного зростання не можуть бути єдиними індикаторами розвитку. Тільки поєднання їх з адекватною оцінкою соціальних факторів дасть змогу раціонального використовувати їх у розвитку економіки та та підвищенні її конкурентоспроможності.

Кардинальний перегляд значення соціальної статистики пов'язаний також з новими пропозиціями щодо оцінки національного багатства країни. Ще у 1997 році Світовий банк виступив з пропозицією розширити перелік елементів національного багатства і включити до його складу “людський капітал”. Для міжнародних співставлень важливо дотримуватися єдиних методів оцінки “людського капіталу” при формуванні показників, що його характеризують.

Соціальна статистика країни повинна забезпечити органи управління, міжнародні організації, комерційні структури та населення об'єктивною та своєчасною інформацією про соціальні процеси у суспільстві.

До найважливіших пріоритетів системи статистики, в тому числі соціальної, в країнах з ринковою економікою належить адресний зв'язок з користувачами цієї системи взагалі, і зокрема тими, хто визначає конкретні управлінські рішення, що приймаються на різних рівнях. Аби статистика змогла надавати інформацію, достатню для управлінських рішень у країнах з перехідною економікою, необхідно, щоб у них набули чинності ряд системних вимог, до яких належать:

- наявність системи національних рахунків, що відповідає аналогічній системі в країнах з ринковою економікою;
- проведення регулярних обстежень домашніх господарств з метою оцінки рівня життя, зайнятості та безробіття;
- побудова індексу споживчих цін та індексів інших важливих цінових аспектів, а також проведення обстежень заробітної плати;
- наявність системи оцінок змін у платіжному балансі, а також системи показників, що відображають темпи переходу до ринкової економіки;
- проведення періодичних переписів населення, житла та економічних переписів.

Важливим завданням органів державної статистики стало введення в статистичну практику показників і класифікацій, орієнтованих на аналіз процесів у ринковій економіці. Здійснюється перехід до системи національних рахунків (СНР), що використовується для характеристики загальної картини стану та розвитку економіки на макrorівні, встановлення взаємозв'язків між найважливішими макроекономічними показниками – ВВП, кінцеве споживання, валове нагромадження, національне багатство тощо. Крім того, СНР дозволяє вивчати населення, ринок праці, бідність та інші соціальні питання за допомогою розширення системи понять і класифікацій, що використовуються в СНР. Отже, створюється глобальна інформаційна база для вивчення не тільки економічних, а й соціальних процесів. Це дуже важливо з огляду на те, що економічний розвиток має сенс лише тоді, коли ставить за мету створення умов, що дають можливість громадянам прожити довге, здорове та гідне життя.

У програмних документах європейської спільноти, зокрема, в Європейській соціальній хартії, наголошено на єдності процесів економічного та соціального прогресу. В програмах держав, що ратифікували цей документ, передбачено дотримання таких соціальних прав: на працю, професійну підготовку, справедливі умови праці, свободу професійних об'єднань, укладання колективного договору, права працівників на інформацію, участь в управлінні підприємством, права дітей та підлітків, працюючих жінок, права матері та сім'ї, права інвалідів та осіб похилого віку, а також права працівників-мігрантів та їхніх сімей на захист, право на безоплатну медичну допомогу і соціальне забезпечення. Переважна частина цих соціальних прав уже відображена у законодавстві України.

Сьогодні необхідно приділяти значно більше уваги людському фактору як найважливішому джерелу економічного зростання, що дасть змогу по-новому оцінити роль освіти, охорони здоров'я, науки та інших галузей, які раніше відносили до невиробничої сфери.

Достовірна, якісна інформація необхідна на всіх етапах соціального управління: постановки цілей, оцінки проблемних ситуацій, прийняття управлінських рішень, організації та регулювання управляючої системи. Суб'єкт управління також повинен бути інформованим про результати виконання прийнятих рішень, на підставі чого він коригує останні та приймає нові з урахуванням допущених раніше прорахунків та неоптимальних дій. Тому збирання та обробка інформації, її ефективне використання – необхідний компонент управління. Інформація, яка використовується в управлінні суспільством, за своєю

природою соціальна. Відображаючи суспільні відносини (в широкому сенсі), відносини і процеси будь-якого типу і рівня, вона є вищим, найбільш складним та багатограним типом інформації.

Сучасна соціальна статистика виконує життєво важливу для існування суспільства роль державної контрольної служби: за призначенням мають бути наявні найповніші кількісні та якісні дані щодо всіх соціальних процесів, які відбуваються в державі. При цьому наявна статистична інформація повинна бути всеохоплюючою як по вертикалі: від мікрорівня (джерела інформації) дані проходять через кілька ступенів і каналів узагальнення (регіони, галузі, відомства) аж до формування показників макрорівня (загальногалузеві, загальнодержавні), так і по горизонталі: збираються дані про всі соціальні, економічні, екологічні, фінансові, культурні та інші процеси, важливі для існування і розвитку держави. Накопичені дані дають можливість виконувати як ретроспективний аналіз й оцінювання перебігу тих чи інших процесів, так і — за наявності відповідних методів і програмних засобів — прогнозування цих процесів на близьку чи далеку перспективу.

Тому для розв'язання завдань підвищення ефективності державного та регіонального соціального управління потрібно спеціальне інформаційне забезпечення, що ґрунтується на розробці системи соціальних показників і процедури збору поточної і прогностичної соціальної інформації, яка відбиває особливості змін умов і якості життя людей, їхній стан у суспільстві як представників різноманітних соціальних груп. Збирання і аналіз інформації за стандартизованими соціальними індикаторами покладено в основу оцінки ефективності соціальної політики. Відсутність системи відповідних показників призводить до необґрунтованого і неконтрольованого прийняття політичних рішень щодо розвитку соціальної сфери, рівня добробуту народу, соціального захисту незабезпечених і малозабезпечених груп населення.

З метою висвітлення стану реалізації вищезазначених процесів, в основному, створено науково-обґрунтовану систему статистичних індикаторів, яка базується на міжнародних стандартах та враховує потреби різних верств користувачів.

Комплексне дослідження рівня життя населення в цілому та окремих соціальних груп як на національному, так і на регіональному рівнях, здійснюється на основі даних багатогалузєвого обстеження умов життя домогосподарств. Дані обстеження використовуються також для ведення моніторингу бідності, спостереження за диференціацією населення за рівнем добробуту, при обчисленні індексу споживчих цін за загальноприйнятою в міжнародній практиці методологією, для розрахунків макроекономічних показників розвитку країни, оцінок обсягів неформального сектору економіки, для отримання соціально-демографічних характеристик домогосподарств в періоди між переписами населення, при визначенні соціальних стандартів та нормативів, для розрахунків соціального бюджету, обґрунтування пріоритетних заходів щодо соціального захисту окремих груп населення тощо.

З метою оперативного реагування на зміни у соціальній політиці протягом останнього часу були удосконалені програми статистичних публікацій та інших матеріалів, які готуються за даними обстеження. Значно розширена інформація, необхідна для поглибленого висвітлення диференціації рівня життя окремих груп населення.

Для удосконалення системи показників, що використовується для характеристики рівня життя населення та його окремих груп проведені нові анкетні опитування домогосподарств, за підсумками яких підготовлені відповідні статистичні публікації.

За матеріалами обстеження умов життя домогосподарств опрацьований принципово новий тип вихідної інформації — мікрофайли даних обстеження, які надають корис-

тувачам нові можливості для моделювання, поглибленого аналізу та прогнозування наслідків змін у соціально-економічному середовищі на рівень життя населення країни.

На базі обстеження умов життя домогосподарств у січні 2002 року опрацьовані матеріали одноразового модульного соціологічного опитування населення щодо самооцінки рівня добробуту та соціальної самоідентифікації, яке здійснене для забезпечення інформаційної бази проведення аналізу питань становлення середнього класу в Україні. Виконані модельні розрахунки та надана необхідна інформація для визначення прогнозних витрат у 2003 році щодо надання допомоги малозабезпеченим сім'ям та малозабезпеченим сім'ям із дітьми.

Значний обсяг робіт виконано для методологічного та інформаційно-аналітичного забезпечення моніторингу бідності. Фахівці Держкомстату взяли участь у розробці "Методики комплексної оцінки бідності". Запроваджено шоквартальну підготовку інформаційної бази для розрахунків показників бідності та інформаційний супровід підготовки аналітичних матеріалів з питань оцінки бідності з використанням різних статистичних джерел.

Впровадження багатоцільового дослідження умов життя домогосподарств потребує:

- удосконалення системи показників, які характеризують життєвий рівень населення, в напрямі подальшої гармонізації з вимогами міжнародних статистичних організацій та розвитку інформаційного забезпечення для здійснення соціальної політики;
- удосконалення програми обстеження шляхом проведення нових тематичних модульних опитувань населення для здійснення комплексного аналізу окремих питань рівня та умов життя населення;
- розробки напрямів підвищення якості даних вибіркового обстеження для забезпечення репрезентативних оцінок показників для регіонального рівня та для окремих статей витрат і доходів домогосподарств із застосуванням сучасних методів статистико-математичного моделювання;
- подальшої гармонізації до загальноприйнятих у міжнародній практиці класифікацій та стандартів, удосконалення системи показників доходів і витрат домогосподарств, в тому числі — для забезпечення розрахунків макроекономічних показників розвитку країни та окремих галузей економіки;

Реалізацію цих напрямів передбачається здійснити у рамках заходів Програми розвитку державної статистики до 2008 року.

Гуманітарний розвиток країни аналізується на підставі даних соціальної статистики (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, житлові умови населення, культура, туризм, правопорушення), яка формується на основі проведення системи державних статистичних спостережень, а також додаткового використання адміністративних даних міністерств і відомств.

Система показників соціальної статистики побудована відповідно до міжнародних стандартів та існуючого в Україні правового поля. Виконано комплекс робіт у частині впровадження у соціальну статистику міжнародних класифікацій та визначень елементів даних. У статистику охорони здоров'я впроваджено Міжнародну статистичну класифікацію хвороб десятого перегляду — використовується з 2000 року; у статистику туризму — стандарт Всесвітньої туристичної організації; у статистику житлових умов населення — постанови з відповідних питань Європейського Союзу; у статистику освіти — Міжнародну стандартну класифікацію освіти (ISCED, 7 версія, адаптовано відповідно до національної системи освіти).

Головна мета здійснення таких робіт — всебічний перегляд основи соціальної статистики та внесення змін, що необхідні для повної її гармонізації з міжнародними стандартами.

Перспективним напрямом діяльності в соціальній статистиці є систематизація та формування агрегованої інформації у вигляді соціальних рахунків охорони здоров'я, освіти, туризму, житла, соціального захисту. Метою розроблення національних соціальних рахунків є, перш за все, створення інструменту визначення політики для поліпшення спроможності розробників політики у соціальній сфері управляти відповідними системами. Європейська методологія соціальних рахунків систематизує, зводить у таблиці інформацію про ресурси та витрати всіх учасників у сферах охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо, у стандартному форматі, прийнятному і доступному для розробників політики. За допомогою цих рахунків фіксуються всі ресурси, які залучаються для забезпечення діяльності відповідних національних систем із всіх джерел фінансування. Це, зрештою, дасть змогу зрозуміти, яким чином використовуються ресурси відповідних соціальних галузей, вивчити моделі розподілу ресурсів, оцінити ефективність поточного використання ресурсів та здійснити оцінку впливу реформ у відповідних галузях.

Важливою передумовою для формування матриць соціальних рахунків має стати відпрацювання механізмів гармонізації даних, отриманих із різних джерел. Виконання такої роботи передбачено в рамках „Стратегії розвитку статистики України на 2004 — 2008 роки”.

На фоні загальних досягнень щодо адаптації міжнародних стандартів із статистики освіти та туризму, вкрай актуальними для статистики України залишаються проблеми:

- запровадження статистичного обліку з питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації. Тому, в майбутньому, перспективним напрямом є проведення дослідження на тему “Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: можливості, проблеми, перспективи, важливість слідувати основній професії при виборі роботи”;
- визначення впливу туризму на економіку країни. Тому, перспективним є запровадження відповідної Методики, застосування якої дозволить на макроекономічному рівні здійснювати вимір і оцінку впливу туристичної діяльності на соціально-економічний розвиток країни.

На сьогодні дуже актуальним є питання щодо визначення реального стану правопорядку з урахуванням громадської думки. Більш того, Укази та Розпорядження, підписані Президентом на протязі 2002 та 2003 років з питань зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян засвідчують, що як критерії для оцінки роботи правоохоронних органів мають використовуватися не показники стану злочинності, а ставлення населення до правоохоронних органів та відчуття населенням власної безпеки. Тобто, відтепер розгляд цього питання потребує порівняння як науково обґрунтованих показників об'єктивного стану того чи іншого явища, так і відповідних суб'єктивних його оцінок. За нових умов демократичного розвитку соціальна політика держави в цьому напрямі має ґрунтуватися на системі показників, що відображають об'єктивний стан суспільства та його суб'єктивний відбиток у громадській думці.

Тому, постійно проводяться роботи з удосконалення методологічних основ правової статистики в Україні. Велика увага приділяється запровадженню єдиної методології ведення державної статистики про стан злочинності. Генеральною прокуратурою України спільно з іншими правоохоронними органами (за погодження з Держкомстатом) розроблені та затверджені нові уніфіковані документи первинного обліку, що передбачають єдиний для правоохоронних органів облік злочинів і осіб, які їх вчинили, рух криміналь-

них справ і матеріалів про злочини. На базі цих документів Держкомстат разом із заінтересованими відомствами провели роботу з розробки та впровадження форм державної статистичної звітності з урахуванням єдиного методологічного підходу до ведення статистики про стан злочинності. Зазначена звітність охоплює показники діяльності підрозділів МВС, податкової міліції, Генеральної прокуратури, СБУ, Державної митної служби, Держкомкордону. Крім того, для визначення рівня довіри населення до правоохоронних органів запроваджено моніторинг за результатами соціально-демографічних обстежень.

В рамках розвитку глобальних ідей ООН щодо побудови індексу людського розвитку Держкомстат разом із Радою з вивчення продуктивних сил НАН України розробили методику розрахунку регіональних індексів людського розвитку, адаптовану до національних умов, згідно з якою проведено розрахунки за 1999 – 2003 роки. Використання методики забезпечує обґрунтованість порівнянь соціально-економічного розвитку регіонів країни, визначення кожного регіону на універсальній шкалі, яка дозволяє виконувати методологічно коректні зіставлення як за інтегральним індексом, так і за кожним з 9 індексів окремих аспектів людського розвитку; додаткові відомості дає аналіз окремих базових показників. На продовження роботи в частині порівнянь соціально-економічного розвитку регіонів країни перспективною є розробка методології розрахунку індексу людського розвитку на муніципальному рівні. Для окремих видів базової соціальної статистики (населення, житло, домогосподарства тощо) необхідно мати статистику для малих географічних областей (населених пунктів). Для більш широкого набору даних має формуватися статистика районного рівня. Така робота має проводитися відповідно до міжнародного досвіду.

З метою розширення інформаційної бази соціальної статистики пріоритетним напрямом є запровадження соціального моніторингу на підставі поєднання основної статистичної бази та проведення на постійній основі демографічних обстежень з актуальних соціальних питань, оскільки саме в рамках проведення таких обстежень отримують інформацію щодо суб'єктивної оцінки населенням соціального становища у країні.

Україна поступово та послідовно здійснює певні кроки до формування соціально-орієнтованої держави. У цих процесах подальшого розвитку набуває визначення стану та перспектив соціальної захищеності населення, про що свідчить залучення України до міжнародного моніторингу з питань Базової захищеності населення та послідовна практика проведення соціологічних обстежень у 2000, 2002 – 2004 роках.

Вибірковим обстеженням було охоплено різноманітні аспекти стану захищеності соціально-економічних прав населення України: доходу і рівня життя; здоров'я та доступу до відповідного медичного обслуговування; зайнятості, умов праці; освіти і професійних вмінь; демократичних прав і свобод. Окрім цього, воно виявило думку населення щодо розуміння соціальної справедливості, довіри до державних та недержавних установ в Україні, які повинні захищати соціально-економічні права людини. Результати обстеження дають надзвичайно багатий матеріал щодо соціально-економічного життя населення та доповнюють систему статистичних показників, які регулярно досліджуються органами статистики.

Доповнення системи національних статистичних показників соціологічними вимірами дає більш комплексне уявлення про процеси, які відбуваються у суспільстві. Понад те – турботи, сподівання, цінності, інтереси людини, які обумовлюють її поведінку та ставлення до суспільних процесів нерідко можна визначити лише завдяки соціологічним дослідженням. Однак такою інформацією слід користуватися коректно, зважаючи на суб'єктивне сприйняття дійсності респондентами.

Аналізуючи результати соціологічного моніторингу, потрібно враховувати неминучі розбіжності між оціночними судженнями (громадська думка), з одного боку, та фактичним станом справ (статистична інформація) – з іншого. Вони свідчать про певну “психологічну драматизацію” соціальної і життєвої ситуації, властиву людям, в умовах кардинальних перетворень у суспільстві. Тому в такий період кожній людині, щоб орієнтуватися у швидко мінливій обстановці, приймати практичні рішення і діяти, необхідний доступ до повної і об’єктивної інформації. Відсутність такої інформації є однією з причин песимістичної оцінки реальних обставин.

Уся робота по залученню додаткової інформації, яка використовується поряд зі статистичними узагальненнями, спрямована, з одного боку, на прийняття якісних управлінських рішень при формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави та її регіонів; з іншого – на вивчення механізму впливу різних управлінських рішень на людей, характер сприйняття цих рішень різними соціальними категоріями, відслідкування трансформації цих рішень у думках людей, відображення у їхній поведінці тощо. Порівняння статистичного аналізу та соціологічних узагальнень щодо соціально-економічної захищеності населення обґрунтовує висновки щодо динаміки соціально-економічних процесів та сприяє розробці пріоритетних напрямів соціальної політики на період до 2011р.

Здійснення соціологічного моніторингу щодо соціально-економічної захищеності населення України вкрай необхідно з точки зору:

- забезпечення органів влади й управління, профспілок і громадських організацій науково обґрунтованою інформацією про стан і тенденції розвитку українського суспільства в частині захищеності населення. При цьому йдеться передусім про систему вірогідних кількісних вимірювань захищеності населення, індикаторів, які дають можливість досить адекватно вимірювати й відображати процеси, що відбуваються, ставити діагноз і розробляти стратегію розвитку, яка враховує інтереси й розстановку основних політичних та соціальних сил, можливості державних, політичних і соціальних інститутів та організацій впливати на поліпшення соціально-економічної захищеності населення;
- суттєвого доповнення уявлення про суспільство, фіксованого статистичною системою національних соціальних показників;
- можливості розраховувати інтегральний індекс соціального самопочуття, соціально-економічної захищеності різних категорій населення як показник ставлення людей до ситуації, що склалася в суспільстві, їх соціально-адаптаційні ресурси й готовність підтримувати певний соціально-економічний курс розвитку країни, чи протидіяти йому.

Враховуючи зобов’язання Уряду України дотримуватися Декларації та Плану Дій з питань проблем дитинства (Всесвітній Самміт із питань проблем дитинства, Нью-Йорк, 1990 рік) Держкомстат виконує функції щодо організації та проведення моніторингу за ходом досягнення цілей і задач відносно поліпшення становища дітей. Для здійснення моніторингу досягнення цілей і задач до 2000 року (підсумки десятиріччя) органами статистики за підтримки ЮНІСЕФ проведено вибіркове соціально-демографічне обстеження щодо становища дітей та жінок в Україні. В рамках обстеження отримано новітню інформацію для оцінки становища дітей та жінок, а також для визначення подальших перспектив на майбутнє десятиріччя.

З метою продовження відповідної роботи, Держкомстат у 2002 році брав участь у розробці методолого-організаційних засад та проведенні вибіркового соціально-медичного

обстеження початкових рівнів дефіциту йоду та заліза та спричиненої ними анемії серед дітей та жінок в Україні, ця проблема є дуже актуальною та болючою.

Для отримання статистичної інформації щодо соціально-економічного становища сільських населених пунктів, створення інформаційної бази для розробки державної політики, спрямованої на формування повноцінних життєвих умов в сільській місцевості, задоволення економічних і соціальних потреб сільського населення, комплексний розвиток сільських територій органи державної статистики тричі проводили суцільне обстеження сільських населених пунктів (обстеження проводиться раз у 5 років – на 1 січня 1991р., на 1 січня 1996р., на 1 січня 2001р.; наступне – на 1 січня 2006р.). Інструментарій для обстежень формується з урахуванням потреби вивчення динаміки соціально-економічної ситуації у сільських населених пунктах та доповнюється новими показниками відповідно до змін законодавства.

У рамках останнього обстеження була отримана інформація щодо зміни демографічної ситуації у сільських населених пунктах, зайнятості сільського населення, стану житлового фонду та житлових умов населення, детальна інформація щодо наявності об'єктів соціальної сфери, розміщення сільськогосподарських підприємств, розвитку фермерських господарств та особистих підсобних господарств населення. Вперше було отримано інформацію про розподіл земельних паїв у зв'язку з реформуванням колективних сільськогосподарських господарств.

Для обґрунтування та прийняття зважених рішень при формуванні та удосконаленні політики праці в основу беруться показники статистики праці. Сьогодні статистика праці є інтегрованою системою показників, яка базується на вибіркових обстеженнях домашніх господарств з питань економічної активності, державних статистичних спостереженнях (суцільних та вибіркових) підприємств, установ та організацій з питань праці та статистичній звітності служб зайнятості населення.

Обстеження домогосподарств з питань економічної активності є головним, найбільш повним джерелом отримання унікальної (з погляду багатьох соціально-демографічних характеристик населення) інформації, гармонізованої із системою міжнародних стандартів спостереження економічної активності населення. Крім того, враховуючи те, що для забезпечення проведення зазначених щоквартальних обстежень в усіх регіонах країни було створено єдину мережу інтерв'юєрів, це обстеження може використовуватися, як базове для проведення модульних досліджень соціально-трудових характеристик населення.

Важливим кроком до підвищення інформованості щодо процесів, які відбуваються у сфері зайнятості, стало створення системи статистичного вимірювання зайнятості у неформальному секторі.

Робота органів державної статистики спрямована на вдосконалення національної системи інформаційного моніторингу сфери соціально-трудових відносин з метою забезпечення користувачів усіх рівнів повною, якісною, оперативною та адекватною сучасності інформацією про ринок праці, зокрема, зайнятість, безробіття (включаючи приховане), оплату та умови праці тощо. Для досягнення зазначеної мети Держкомстат України постійно впроваджує заходи методологічного та організаційного характеру щодо вдосконалення відповідної системи показників та джерел інформації.

Впродовж 2003 – I півріччя 2004 років здійснено широкий спектр робіт, які забезпечили впровадження та функціонування з січня 2004 року оновленої програми вибіркових обстежень населення з питань економічної активності. Зазначені обстеження є найбільш достовірним джерелом інформації про економічну активність населення і вис-

тупають основою розрахунків показників національного і регіонального рівнів, які характеризують реальні обсяги зайнятості населення за сферами прикладання праці та її формами, а також масштаби та причини безробіття у визначенні Міжнародної організації праці (МОП). Дані широко використовуються в процесі моніторингу ефективності впровадження державної політики у сфері забезпечення зайнятості та запобігання масовому безробіттю.

Порівняно з системою проведення вибіркового обстеження економічної активності населення отримання зазначеної інформації, яка діяла у 1999 – 2003 роках, впроваджена з січня 2004 року програма суттєво удосконалена щодо зміни періодичності їх проведення (від шоквартальної до щомісячної), розширення спектра показників, які можуть бути розраховані на їх базі, та збільшення обсягу вибіркової сукупності домогосподарств для підвищення надійності даних як на національному, так і на регіональному рівні. У I півріччі 2004 року на базі матеріалів оновленого обстеження розпочато роботи методологічного характеру щодо перегляду існуючої системи показників з точки зору вдосконалення вимірювання зайнятості, трудової міграції, неповної зайнятості та безробіття відповідно до останніх міжнародних рекомендацій.

Впровадження нової програми обстеження економічної активності є однією з передумов щодо вирішення упродовж найближчих років проблем інформаційного забезпечення моніторингу ринку праці на рівні малих територій (міст, районів). Цей напрямок роботи органів державної статистики, визначений як один з пріоритетів розвитку національної статистики праці на найближчу перспективу. Для його реалізації вже у 2004 році розпочато роботи з опрацювання методологічних підходів застосування наукових методів інтеграції даних різних інформаційних джерел: вибіркового обстеження, статистики підприємств, установ та організацій, адміністративних даних. Крім того, поступово вирішується низка питань, пов'язаних із обміном даними з державними установами, на які за законодавством покладено ведення державних реєстрів платників внесків до фондів соціального забезпечення. Зокрема у 2003 році розпочата робота над створенням інформаційної системи обміну даними з фондами соціального страхування та оптимізації використання наявних даних. В рамках цієї роботи у 2003 році укладено двосторонню Угоду з Пенсійним фондом України про взаємодію інформаційних систем з обміну даних.

Показники зі статистики заробітної плати та стану її виплати широко використовуються не тільки для аналітичних, але й практичних цілей – щодо обрахунку пенсій та впровадження заходів державного нагляду за станом погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

Слід зазначити, що з метою досягнення поставлених цілей Держкомстат постійно та активно співпрацює з міжнародними організаціями та статистичними службами інших країн щодо отримання експертної та технічної допомоги з удосконалення системи показників ринку праці. Одним із здобутків цієї співпраці є те, що у 2003 році Україна була визначена МОП однією з шести країн світу для апробації системи вимірювання показників “гідної праці” в рамках відповідного проекту технічної допомоги. В рамках цього проекту у 2003 році було опрацьовано методологію розрахунків індикаторів вимірювання гідної праці та у вересні 2003 року проведено спеціальне модульне вибіркове обстеження населення. Визначення гідної праці як можливості для жінок та чоловіків “отримати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та людської гідності” включає шість аспектів: можливість отримати роботу, праця в умовах свободи, продуктивна праця, рівність у праці, безпека на виробництві, гідність у праці. В майбутньому, оскільки концепція гідної праці націлена на поліпшення становища людей, важливо запровадити моніторинг цього процесу з метою оцінки прогресу (або відсутності прогресу).

Поряд із досягненнями, в сфері статистики праці існує ряд невирішених задач та проблем, пов'язаних з розширенням спектру статистичних показників та відображенням новітніх аспектів економічного та соціального розвитку. Зокрема:

- необхідність здійснення інформаційного моніторингу реалізації регіональних державних програм соціального захисту населення потребує удосконалення системи показників зайнятості та безробіття на регіональному рівні;
- зміни у законодавстві про працю та створення системи обов'язкового державного соціального страхування зумовили потребу у перегляді основних нормативних документів із питань статистики оплати праці;
- підвищення рівня якості даних, що стосуються оплати праці потребують створення нормативно законодавчих засад доступу Держкомстату до даних адміністративних реєстрів фондів соціального страхування;
- перехід до вибірових методів спостереження діяльності підприємств гальмується як суто статистичними проблемами (відсутність реєстру статистичних одиниць, значного досвіду та напрацьованих методик проведення таких обстежень), так і незбалансованістю попиту користувачів на інформацію у регіональному розрізі (на рівні районів);
- міжнародна інтеграція національного ринку праці зумовила необхідність у формуванні системи інформації про зовнішню трудову міграцію населення України.

Соціально-економічні перетворення за роки незалежності знайшли своє відображення і в демографічних процесах країни.

З метою відслідковування змін, що відбулися в демосоціальній поведінці населення країни, було вдосконалено методику обліку міжрегіональної міграції. Відстеження цієї категорії мігрантів за статистичними талонами прибуття дозволило точніше вести облік міграції між окремими регіонами України.

Розроблено методики формування таблиць смертності та очікуваної тривалості життя, а також таблиць народжуваності та програмне забезпечення для розроблення цих таблиць. Таблиці створюватимуться по одно- та п'ятирічних вікових групах, що дасть змогу використовувати показники очікуваної тривалості життя та сумарні коефіцієнти народжуваності (як у цілому по регіонах, так і для окремих територій), в тому числі для розрахунку індексу бідності та визначення рейтингу окремих регіонів.

З метою отримання достовірних, об'єктивних і цілісних даних щодо різноманітних характеристик населення країни загалом та по кожній адміністративно-територіальній одиниці для інформаційного забезпечення управління та прогнозування соціально-економічного розвитку, а також розроблення та реалізації виваженої державної політики з питань народонаселення у грудні 2001 року було проведено Всеукраїнський перепис населення. На базі цих даних створено унікальну за обсягами та різноманітністю показників інформаційну базу, що включає демографічні й соціально-економічні дані як по країні, так і за всіма рівнями її адміністративно-територіального устрою: щодо чисельності населення, його національного, мовного, шлюбного складу, розподілу за віком, статтю, громадянством, рівнем освіти, джерелами засобів існування, професійною приналежністю, статусом зайнятості, міграційною активністю, житлових умов тощо.

Для актуалізації чисельності населення, його статеві-вікового складу та показників відтворення населення за період з 1989 по 2001 роки на базі даних останнього перепису за розробленою методикою здійснено ретроспективні перерахунки демографічних показників.

База даних Всеукраїнського перепису населення створює передумови для виконання автоматизованих оцінок населення, його статеві-вікового складу в міжпереписний період. Для цього розроблені методичні підходи та створено новий комплекс для відповідних розрахунків.

З метою забезпечення надійних оцінок чисельності за роки між переписами населення необхідно вирішити наступне коло завдань:

- створити еталонну базу первинних даних Всеукраїнського перепису населення на центральному та регіональних рівнях;
- провести у 2006 році мікроперепис на базі 5-ти відсоткової вибірки домогосподарств;
- розширити перелік демографічних та соціально-економічних показників в актових записах про смерть, народження, шлюби та розлучення з метою актуалізації даних перепису та з метою отримання широкого кола показників, для характеристики демосоціальних процесів;
- з метою реформування поточного обліку міграції населення створити разом із центральними органами виконавчої влади централізовану систему збирання та обміну інформацією і статистичними даними у сфері міграції (МВС, Держкомкордон, Держкомнаціміграції);
- запровадити нову технологічну схему оброблення даних демографічної статистики (відмова від роботи на центральному рівні з агрегованими даними й перехід до роботи з базами первинних даних), що дозволить розробляти дані по всіх адміністративних одиницях майже за всіма демографічними показниками з будь-якою періодичністю.

Враховуючи вищенаведене, соціальна статистика, з одного боку, повинна забезпечувати систематичне надання зіставної статистичної інформації за тривалий період часу; а з іншого — мати достатню гнучкість, щоб відповідати практичним завданням, які постійно коректуються та актуалізуються.

Соціальна статистика важлива для прийняття обґрунтованих політичних рішень та необхідних (в цьому зв'язку) планування і досліджень. Якщо вона не виконує ці завдання, в організації розробки даних були допущені помилки. Та при цьому все ж слід достатньою мірою враховувати різницю між довготривалим спостереженням за соціальними процесами (цю функцію виконує соціальна статистика) та потребами в політичній інформації, які швидко змінюються і у своїх варіаціях ніколи не можуть бути повністю передбачені.

Отже, соціальна статистика не є цілеспрямованим збором даних для отримання відповіді на яке-небудь конкретне питання. В кожному окремому випадку статистичні дані потребують обробки, перегляду, комбінування з іншою інформацією, що дає змогу відповісти на поставлене питання. Як правило, обсяг статистичних даних та глибина їхньої деталізації обмежені чинниками політичного, фінансового та організаційного характеру. Оскільки дані отримуються одночасно для кількох цілей, вони завжди становлять компроміс між різними потребами, які у виробника і користувача соціальної статистики здебільшого не ідентичні. Однак, в кінцевому підсумку, найважливішим критерієм оцінювання ефективності будь-якої соціальної політики є її вимір за допомогою якісних, адекватних ситуації індикаторів.

Отже, якість управлінських рішень, і насамперед у сфері соціального розвитку, корінним чином залежить від інформаційної основи, на якій вони базуються, причому на всіх без виключення етапах розробки соціальної політики, а саме:

- формулюванні головних цілей політики, які впливають з довготривалих спрямувань та поточного діагнозу;

- визначенні складових політики та умов, в яких вона реалізовуватиметься;
- формулюванні проміжних цілей, що зумовлюються головними цілями з урахуванням умов їх реалізації;
- розробленні заходів і їх послідовності для реалізації політики;
- визначенні складових політики з урахуванням прийнятих засад дій;
- вибору відповідних інструментів і дій у межах кожної зі складових політики;
- діагнозі та ідентифікації проблемних ситуацій.

Критерієм ефективності соціальної політики, безумовно, є наявність для її розробки якісної статистичної інформації. При цьому якість статистичних даних, згідно зі схваленими Євростатом положеннями, має відповідати таким обов'язковим критеріям, як: достовірність, точність і надійність, своєчасність і пунктуальність, доступність і ясність; порівнянність, послідовність і повнота. Саме така соціальна статистика повинна бути необхідним елементом інформаційної системи демократичного суспільства, яка забезпечує державну владу, економіку і суспільство адекватною соціальною інформацією.

У межах виконання вищезазначених функцій українська соціальна статистика останнім часом здобула значних досягнень. Залучається та відстежується на державному та регіональному рівнях унікальна соціальна інформація, яка надає можливість:

- забезпечити міжнародні порівняння;
- забезпечити комплексність, оперативність, мінливість виміру соціального стану залежно від соціальних умов;
- поліпшити вимір рівня та тенденцій людського розвитку;
- підняти на більш високий рівень інформаційне забезпечення соціальної політики.

Висока якість інформації, її всебічність і комплексність стають можливими при одночасному використанні статистичної звітності, базових вибірових обстежень домогосподарств і моніторингових соціологічних обстежень й узагальненні напрацювань вітчизняних та іноземних фахівців, а також вивченні думок провідних науковців з соціально-економічних проблем державного та регіонального управління для визначення стратегій соціального розвитку з урахуванням пріоритетних національних інтересів.

Джерела

1. *Осауленко О.Г.* Інформаційне та управлінське забезпечення сталого розвитку // Статистика України. — 2001. — №3. — С.4 — 9.
2. *Чернишов І.В.* Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою// за участю Гая Стендінга. — К.: НДІ статистики Держкомстату України, 2000. — 282 с.
3. *Роль інформації у формуванні ринкової економіки: Монографія/ Ю.Бажал, В.Бакуменко, І.Бондарчук та ін.; За загред. І.Розпутенка.* — К.: Вид-во “К.І.С.”, 2004. — 348 с.
4. *Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління: Монографія / О.Г.Осауленко, О.Ф.Новикова, Н.С.Власенко, І.В.Калачова та ін./* НАН України; Держкомстат України. — Київ; Донецьк, 2004. — 656 с.
5. *Скрипнюк О.В.* Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики. Монографія. — К.: Інститут держави і права НАН України. — 2000. — 600 с.

ОСВІТА ЯК ЧИННИК ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ І ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ

*О. А. Грішнова,
доктор економічних наук, професор
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

Науково-практичне обґрунтування стратегії соціального розвитку і економічного зростання України за теперішніх умов є одним з головних напрямів реалізації економічної думки. У межах цієї статті ми досліджуватимемо таку важливу складову цієї стратегії, як освіта населення, зокрема в аспекті її модернізації відповідно до вимог прогресивного суспільно-економічного розвитку. Це завдання особливо актуалізується нині такими чинниками:

- загальносвітовими тенденціями підвищення ролі людей, їхнього інтелекту, знань, кваліфікації в економічному зростанні, забезпеченні конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і країни загалом;
- прискоренням науково-технічного прогресу, стрімким поширенням інформаційних технологій у всіх сферах людської життєдіяльності, особливо у сфері виробництва і розповсюдження знань;
- тривалим кризовим соціально-економічним станом України, що спричинив і розвиток негативних тенденцій у відтворенні продуктивних сил людей;
- становленням у країні ринкової економіки та глобалізаційними процесами, що посилює конкуренцію (в т.ч. на ринку праці) аж до міжнародного рівня.

Не другорядною є роль освіти у розв'язанні нагальних завдань побудови в Україні демократичної правової держави з соціально орієнтованою ринковою економікою, у відверненні небезпеки непоправного її відставання від світових тенденцій економічного та суспільного прогресу.

У розвинутих країнах значення освіти як одного з найважливіших факторів формування нового якісного рівня суспільства й економіки зростає з посиленням впливу людського капіталу на ці процеси. Надання пріоритетного значення розвитку національної освіти та професійної підготовки, нарощення інвестицій у своїх громадян сприятиме виходу країни в короткий термін на передові позиції у світовій економіці. Яскравим підтвердженням цього є вражаючі економічні й соціальні досягнення країн, що не мають істотних запасів природних багатств, а також країн із зруйнованою в ході війн економікою (Тайвань, Південна Корея, Японія, Німеччина).

Економічне зростання у XX столітті в індустріально розвинутих країнах (включаючи Україну) відбувалося із загостренням соціально-економічних суперечностей, а нерідко супроводжувалося глибокими кризами. Це було зумовлено обмеженістю або вичерпанням природних ресурсів, домінуванням речових чинників розвитку виробництва, орієнтацією на збільшення продукту та накопичення багатства у вартісно-речовій формі, пріоритетністю кількісних параметрів над якісними, розбалансованістю науково-технічних, екологічних і соціальних складових економічного зростання. Криза виявилася у стагнующому відтворенні й неефективній зайнятості в традиційних галузях виробництва, в загостренні глобального конфлікту між досягнутим рівнем матеріального виробництва і можливостями екологічного середовища, між речовими і людськими складовими продуктивних сил, підпорядкуванні людини у виробництві можливостям техніки тощо.

Закономірною реакцією на таку ситуацію в світі став пошук принципово нових орієнтирів суспільно-економічного прогресу, що, зокрема, в економічній науці виявилось розквітом концепцій людського капіталу (починаючи з 60-х рр. XX століття) та людського розвитку (з 90-х рр. минулого століття). Слід підкреслити, що в розвинутих країнах ці концепції стали результатом, узагальненням тенденцій соціально-економічного розвитку, що склалися на той час на всіх економічних рівнях. У нашій країні (у складі СРСР), на відміну від країн Заходу, не лише не було об'єктивних передумов для поширення таких ідей, а й існували штучні ідеологічні перешкоди для їх правильного розуміння.

Поштовхом до розвитку теорії людського капіталу стали праці 50-х–60-х рр. XX століття американського вченого Т.Шульца (в 1979 році йому було присуджено Нобелівську премію в галузі економіки), який, досліджуючи джерела економічного зростання, виділив у самостійний фактор невідомий до того параметр, що спочатку був названий “залишковим чинником”. Надалі його було ідентифіковано як продуктивні здібності, що набуваються і розвиваються людиною [1]. В результаті плідної роботи відомих нині вчених, серед яких ще один лауреат Нобелівської премії – Г.Беккер, була сформульована концепція людського капіталу [2]. Виділення чинника “людський капітал” дало можливість ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання й компетенція, а отже, правильно визначити економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності, які до цього розглядалися як непродуктивні.

Поняття “людський капітал” означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, що підвищує її продуктивні здібності, тобто сприяє розвитку її як працівника. Основним видом таких інвестицій є витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д. [3, с.31–38].

Теорія людського капіталу стала в розвинутих країнах поворотним пунктом у мотивації людського розвитку, у тенденціях ставлення до галузей соціальної сфери, що забезпечують цей розвиток, – передусім освіти й науки, а також охорони здоров'я, культури та ін., зокрема в аспекті ресурсного їх забезпечення. Доведення рентабельності інвестицій в людський капітал, в т.ч. витрат на освіту, сприяло тому, що правлячі кола багатьох країн визнали її як важливий чинник економічного розвитку, а керівники підприємств – як чинник підвищення продуктивності праці й ефективності виробництва. Значною мірою завдяки теорії людського капіталу суспільного визнання набула неформальна освіта, освіта дорослих, активно впроваджувались освітньо-професійні програми на підприємствах. У розвинутих країнах, а ще більш у тих, що прагнуть швидкого й успішного розвитку, освіта культивується як економічно раціональна діяльність людини не лише у молодому її віці, а й впродовж усього життя. Концептуальним втіленням цієї ідеї є довічна, або безперервна освіта. Це не

могло не вплинути і на ресурсне забезпечення освіти, причому важливим є не лише збільшення бюджетних асигнувань, а й диверсифікація джерел фінансування.

Свідченням життєвості концепції людського капіталу є той факт, що у розвинутих країнах вкладення в людину (в її розвиток і соціальний захист) з 50-х рр. XX століття дедалі істотніше перевищують розміри матеріального нагромадження. Виробничі інвестиції, за їх безперечно важливого значення, все більше поступаються інвестиціям у розвиток людини. І найважливіші зміни у відтворювальному процесі цих країн відбуваються поза сферою матеріального виробництва [4, с.158–165].

Теорія людського капіталу є саме тією ланкою, що ефективно поєднала домінуючий у XX столітті прагматизм, “доходоцентризм” з традиційно привабливими для цивілізованих країн гуманітарними ідеями демократії, “людиноцентризму”. Вона стала тим підґрунтям, що створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення у світі ідей людського розвитку.

На економічній базі теорії людського капіталу історично і логічно викристалізувалася концепція людського розвитку. В Україні значення концепції людського розвитку почало усвідомлюватися разом із здобуттям незалежності та демократизацією суспільства (*до і без* поширення ідей теорії людського капіталу). На відміну від концепції людського капіталу, яку ще й досі вчені здебільшого замовчують, а керівники нерідко ігнорують, ідея людського розвитку як безумовно політично виграшна досить швидко знайшла втілення і в наукових працях, і в політичних деклараціях. Однак і донині важко знайти певні риси реалізації цієї концепції в практичних заходах. Найголовнішою причиною цього є неприйняття ідей теорії людського капіталу значною частиною вчених, політиків і керівників усіх рівнів. Без усвідомлення концепції людського капіталу, яка доводить пріоритетне значення розвитку людини для економічного зростання, ідеї людського розвитку втрачають своє економічне підґрунтя, залишаючись лише красивими деклараціями, втілення яких відсувається на невизначене майбутнє.

Саме тому в Україні, на відміну від країн з розвинутою економікою, питання власності, грошей, приватизації, інвестування, ринкових перетворень домінують і в економічній науці, і в мисленні керівників. У суспільній економічній свідомості все ще не відбувається поворот від матеріально-речових до людського чинника економічного прогресу. Не можна не бачити, що в країнах з високорозвинутою ринковою економікою вже кілька десятиліть загальною тенденцією є переважний розвиток людини, що базується на необхідності конкурувати у високотехнологічних сферах виробництва. Розвиток працівника (передусім шляхом освіти та професійної підготовки) є не лише базовим джерелом нагромадження суспільного багатства, а й основною формою завершених капіталовкладень суспільства, які визначають динаміку виробничих можливостей, національного доходу та рівня життя.

Україна, на жаль, забарилася з переходом до нового, орієнтованого на розвиток людини, типу економічного зростання. Цьому перешкоджав як обвальний спад виробництва, так і недостатнє усвідомлення важливості зазначеного переходу. Необхідність такого переходу актуалізується не лише загальносвітовими тенденціями, а й тяжкими наслідками в Україні тривалої соціально-економічної кризи 90-х рр. минулого століття. Генерувати якісні зрушення в цілях виробництва і в самому виробництві може тільки людина. На перше місце в системі чинників економічного зростання дедалі більше мають виходити проблеми людини та її розвитку в найширшому розумінні: загальноосвітньої й професійної підготовки і безперервного розвитку економічно активного населення, ефективного управління працею, мотивації трудової діяльності, гідної людини якості життя і т.ін. Динамічне економічне зростання за сучасних умов потребує “людиноцентровано-

го” перегляду місця і ролі працівника в сучасному виробництві як з погляду зменшення факторної (часткової) ролі людини з одночасним підвищенням її творчо-визначальної, контролюючої й регулюючої ролі, так і з позицій адекватної цій новій ролі зміни структури суспільного виробництва, коли головною умовою розвитку останнього стає законмірне посилення тих видів економічної й соціальної діяльності, що забезпечують накопичення нематеріального людського багатства.

У зв’язку з цим набуває актуальності дослідження сукупності “неречових” чинників і умов економічного зростання — освітніх, інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських, мотиваційних ресурсів, погляд на людину як на головний, визначальний і якісно невичерпний (на відміну від інших) чинник економічного піднесення нового типу, а також (і передусім) як на *мету цього зростання*. Сучасне бачення поступального суспільного розвитку відводить людині центральне місце не лише традиційно в духовній сфері суспільного життя, а й в процесі економічного відтворення, виходячи з визнання того, що людина є і вихідним, і кінцевим пунктами соціально-економічного розвитку. Людський, або соціальний вимір цього розвитку стає його визначальною домінантою, а матеріально-речовий потенціал — лише умовою, засобом цього розвитку.

Велика проблема полягає в тому, що це принципово важливе теоретичне положення ще не усвідомлене як слід і сприйняте в Україні, отже, вихідний момент активізації людського розвитку та прогресу сфер, що його забезпечують — глибоке розуміння економічної доцільності інвестицій в людину, виникнення внутрішньої потреби в них — значно гальмується стосовно великої маси людей. Тривале панування матеріальних факторів розвитку суспільства сформувало стійкі стереотипи провідної ролі тих видів людської діяльності, які “годують”, “зігрівають”, “одягають” і т.п., не лише в буденній свідомості, а й у середовищі людей, які визначають стратегію розвитку на всіх рівнях. Частково це пояснюється (але не виправдовується) тим, що наша економіка ще по-справжньому не пройшла стадію “реіндустріалізації”, стадію переходу на енерго- і ресурсозберігаючі технології, в яких повніше розкриваються роль і значення людського потенціалу, а абсолютна більшість населення так і не вийшла зі стану матеріального недоспоживання (в радянські часи — з причин нестачі якісних товарів, нині — з причин низької платоспроможності).

Глибока соціально-економічна криза 90-х рр. ХХ ст. ще більш заплутала суть проблеми. Трансформація економічного устрою нашого суспільства сьогодні спрямована на перехід до ринкової системи господарювання, який в українському виконанні має дуже серйозну ваду: недооцінку соціального, людського виміру. За 12 років перехідного періоду в Україні не лише немає прогресу в ставленні до людини та створенні умов для її розвитку, але й за багатьма напрямками наявні відчутні втрати порівняно з далеко не безпроблемним радянським періодом. Зменшуються вимоги до рівня підготовки (особливо природничо-наукової) в середній школі, непоправних втрат зазнала система професійно-технічної освіти, суттєві проблеми є і у вищій освіті. Нині важко назвати вітчизняне підприємство, яке в своїй діяльності орієнтується на розвиток персоналу, високу якість трудового життя працівників. Якщо такі підприємства в Україні і є, то це ті, що повністю або частково засновані на іноземних інвестиціях і орієнтуються на західну культуру роботи з персоналом. То ж і не дивно, що українські виробники значною мірою втрачають свої позиції у науко- та інтелектуаломістких напрямках виробництва, орієнтуючись на просту, дешеву, безперспективну, екологічно проблемну продукцію (наприклад, металургію чи сільськогосподарську).

Інший бік цієї проблеми — трудова самореалізація високорозвинених, високомотивованих, висококомпетентних працівників — громадян України, чисельність яких в нашій країні останнім часом зростає швидше, ніж кількість відповідних робочих місць. За умов

глобалізації й розвитку телекомунікацій такий цінний ресурс, як людський капітал високої якості швидко знаходить собі застосування, однак здебільшого в іноземних компаніях, для чого вже не обов'язково не лише емігрувати, а й відходити від домашнього персонального комп'ютера. Це дедалі зменшує шанси нашої країни в економічному зростанні.

Вирішення проблем активізації людського розвитку, зокрема зростання рівня освіти, на нашу думку, потрібно починати саме з поширення в суспільстві ідей теорії людського капіталу і практики реалізації їх. Вирішальна роль в цьому належить державі. Передусім, держава має визнати *пріоритетними* завдання людського розвитку — поліпшення якості й доступності освіти, зміцнення здоров'я, підвищення рівня життя всіх громадян. Визнавши такі пріоритети, держава має проводити відповідну політику їх фінансового забезпечення. Держава має стимулювати розвиток інноваційного високотехнологічного виробництва і, відповідно, створення робочих місць, що потребують високої якості людського капіталу. На людський розвиток та інтелектуалізацію праці має орієнтуватися й державна політика регулювання оплати праці та доходів населення. Держава як найбільший роботодавець має також втілювати на державних підприємствах (в т.ч. на підприємствах, що фінансуються з держбюджету) таку організацію виробництва (як матеріального, так і нематеріального), що дедалі більше орієнтується на розвиток і використання людських інтелектуальних здібностей. Важливо забезпечити відновлення відповідальності і провідної ролі держави у сфері освіти на всіх її рівнях. Крім того, саме державні органи покликані виконувати такі специфічні функції, як ініціювання, підтримка і закріплення сприятливої суспільної думки, позитивного іміджу соціальних інститутів розвитку людини, передусім освіти, науки та професійної підготовки.

Вченими переконливо доведено такі напрями активного впливу освіти на економічне зростання:

1. Освіта та професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини, про що свідчить тісна кореляція між рівнем освіти працівників і їхніми заробітками, підтверджена статистичними даними (в тому числі, нашими дослідженнями стосовно сучасної України) [5]. Освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої становлять вищу цінність і яка тому краще оплачується. Таким чином, зростання кваліфікації і рівня освіти економічно активного населення підвищує продуктивність праці та ефективність економіки.

2. Освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість. У західній літературі це явище назване «розподільчим ефектом освіти». Робоча ефективність пов'язана зі здатністю виконувати певне коло завдань, розподільча ефективність — зі здатністю приймати правильні рішення.

3. Освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, у зв'язку з чим вони швидше впроваджуються в практику. Прискорюючи поширення науково-технічних відкриттів, освіта тим самим підвищує суспільну продуктивність праці та стимулює економічне зростання.

Зрозуміло, що подальший розвиток науки і техніки немислимий без висококваліфікованих вчених, дослідників і інженерів, які є генераторами ідей і від яких залежить практична реалізація відкриттів та ідей. Слід зазначити, що значна частка наукових розробок здійснюється безпосередньо в навчальних закладах, нерідко ідеї вдосконалення технологій та організації виробництва народжуються в процесі навчання або на робочому місці. Якщо освіта та професійна підготовка розвиває новаторські здібності працівника, робить його винахідливим та ініціативним, то це також сприяє технічному прогресу. Прискорення темпів НТП підвищує суспільну продуктивність праці.

Отже, внесок освіти в економічне зростання полягає в тому, що: вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей та їх реалізації. З огляду на важливу роль освіти у забезпеченні соціально-економічного відродження країни, постає необхідність реформування системи освіти України відповідно до нових умов. На наше глибоке переконання, українська система освіти також може і має виконувати роль визначального чинника соціально-економічного розвитку. Однак для цього необхідні певні передумови: чіткі стратегічні пріоритети суспільства загалом і освіти зокрема; широка підтримка громадськістю активної освітньої політики; відновлення відповідальності і провідної ролі держави у сфері освіти; глибока і всебічна модернізація освіти з виділенням необхідних для цього ресурсів і створенням механізмів ефективного їх використання.

Соціально-економічна політика України, відображаючи національні інтереси у цій сфері, має водночас враховувати загальноосвітні тенденції розвитку, що зумовлюють необхідність суттєвих змін у системі освіти і виявляються в:

- прискоренні темпів розвитку суспільства, розширенні можливостей політичного, соціального й економічного вибору, що викликає необхідність підвищення рівня готовності громадян до такого вибору;
- переході до постіндустріального, інформаційного суспільства, економіки знань, за яких визначальним чинником конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства й держави загалом стає інтелектуальний потенціал, що висуває нові вимоги до системи освіти щодо його розвитку ;
- зростанні ролі людського капіталу, який у розвинутих країнах становить 70–80% національного багатства і є об'єктом найвигідніших інвестицій, що зумовлює інтенсивний, випереджувальний розвиток освіти як молодого покоління, так і дорослих;
- глобалізації економіки та суспільного життя, розширенні масштабів міжкультурної взаємодії, що вимагає, зокрема, універсалізації й стандартизації соціально-економічних понять, індикаторів та методів дослідження, розвитку чинників комунікабельності й толерантності;
- зростанні масштабів глобальних проблем, які можна вирішити лише шляхом співробітництва зусиллями міжнародного співтовариства в результаті підвищення загального рівня відповідальності, освіченості й культури громадян, що вимагає формування сучасних знань і мислення молодого покоління;
- динамічному розвитку економіки, загостренні конкуренції, скороченні сфери малокваліфікованої праці, глибоких структурних змін у зайнятості, що зумовлюють постійну необхідність підвищення кваліфікації працівників, їх перепідготовки, самовдосконалення, зростання рівня професійної мобільності.

Одна з головних проблем сучасної освіти в Україні пов'язана з неадекватністю її рівня, якості, змісту стратегічній спрямованості постіндустріального розвитку світової цивілізації, беспрецедентним темпам розвитку взагалі. Суть проблеми полягає в тому, що і зміст, і можливості вітчизняної освітньої системи значно відстають від світових реалій, особливо від тенденцій дедалі ширшого використання наукоємних технологій та інформаційних ресурсів суспільства, досягнень в галузі інформатики й електроніки, комп'ютерних інформаційно-телекомунікаційних систем тощо. Глибинна причина цього – відставання у розвитку економіки, згорання наукового виробництва в Україні, руйнація наукових шкіл в ході соціально-економічної кризи 90-х років минулого століття.

Основною причиною, що стримує прогресивний розвиток освіти та професійної підготовки в нашій країні, є низький попит на висококваліфікованих працівників за умов трудо-

надлишкової кон'юнктури ринку праці, нестабільності економічного розвитку, відсутності чітких економічних пріоритетів. Стратегічним завданням держави у цьому напрямі є забезпечення умов для ефективного використання й адекватної оцінки висококваліфікованої праці: збереження існуючих та створення нових робочих місць висококваліфікованої праці, створення передумов для впровадження на підприємствах усіх секторів економіки серйозної, успішної й ефективної концепції підвищення якості робочої сили. Такими передумовами повинні бути стратегічна визначеність на тривалу перспективу і конкретні цілі економічної політики та підприємницької діяльності, оновлення виробництва, з орієнтацією на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих.

Певна економічна стабілізація, що почалася в останні роки, має знаменувати принципово новий етап розвитку нашої країни, курс на перехід до інноваційної моделі розвитку економіки на базі пріоритетного розвитку і якнайширшого використання досягнень науки, техніки і технологій, входження до глобального інформаційного співтовариства. Серед пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки і технологій в Україні мають обов'язково бути космічні й авіаційні, хімічні й біохімічні технології, електроніка та інформаційно-телекомунікаційні технології, нові матеріали.

Реалізація такої стратегії потребує і відповідної переорієнтації системи освіти як основного чинника науково-технічного і соціально-економічного відродження країни, для чого насамперед необхідно:

- на базі наукових і освітніх центрів країни створити інтегровані наукові, науково-технічні й науково-освітні структури, орієнтовані на проведення наукових досліджень і розробок та на підготовку спеціалістів з пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки і технологій;
- переглянути державні освітні стандарти, типові програми і базові навчальні плани по всіх рівнях системи освіти з метою їх адаптації до інноваційного стратегічного курсу розвитку країни;
- здійснити в подальшому перепідготовку викладачів з урахуванням нової орієнтації змісту освіти;
- розширити підготовку наукових кадрів найвищої кваліфікації (кандидатів та докторів наук) для науково-дослідної і педагогічної роботи в системі освіти.

Ключовим чинником розвитку цивілізації стає нині глобальна інформатизація суспільства. Сформувався й стрімко розвивається інформаційний сектор світової економіки, що забезпечує найвищу прибутковість вкладеного капіталу. Останнім часом в цей сегмент ринку успішно увійшли такі країни, як Індія, Малайзія, Угорщина, Польща, Китай, але, на жаль, не Україна. Українські школярі і студенти — переможці олімпіад, в тому числі і міжнародних, з математики й інформатики — потенційні працівники інформаційного сектору інших країн, і передусім тому, що в Україні поки що привабливих перспектив професійного зростання у цій галузі вони не мають.

Разом з тим, за нашими оцінками, створення вітчизняної індустрії програмного забезпечення для інформаційних технологій могло б бути одним з найперспективніших напрямів соціально-економічного розвитку на найближчі десятиріччя. Робота лише в цьому одному напрямі, для якого, до того ж, не потрібні значні капіталовкладення, через кілька років дала б можливість Україні забезпечити обсяги продажу, порівнянні з сьогоднішніми обсягами експорту металу. Визначальну ж роль у розвитку цієї галузі в Україні має відіграти вітчизняна система освіти. Для цього слід:

- організувати підготовку необхідної кількості спеціалістів з розробки програмного забезпечення для інформаційних технологій, яка б за якістю відповідала сучасному міжнародному рівню;

- створити в системі вищої освіти України спеціалізовані навчальні заклади і факультети для підготовки висококваліфікованих спеціалістів з інформатики, інформаційних технологій, програмного забезпечення для них, а також наукових кадрів для проведення досліджень у цій галузі;
- випереджувальними темпами здійснити інформатизацію самої системи освіти, яка має стати основою не лише для розвитку інформаційної економіки, а й для інформатизації усього суспільства.

Оскільки зростаюча роль освіти в суспільстві зумовлена науково-технічним прогресом і глобальною технологізацією розвинутих країн, сучасна освіта в Україні повинна забезпечити:

- високий рівень загальної грамотності населення (в тому числі, технічної і технологічної);
- необхідний рівень знань і розуміння в сфері національної культури;
- можливість кожному громадянину отримати таку професійну підготовку, що дала б змогу досягти конкурентоспроможності на ринку праці й гідного рівня життя;
- достатній рівень освіченості населення у життєво важливих питаннях особистого існування та розвитку.

До найважливіших властивостей потрібної в майбутньому системи освіти належать: фундаменталізація освіти, що значно підвищить її якість; випереджувальний характер системи освіти; значно більша доступність освіти для населення як за рахунок розширення й демократизації джерел її фінансового забезпечення, так і за рахунок використання можливостей дистанційного навчання та самоосвіти із застосуванням перспективних інформаційних та телекомунікаційних технологій.

Тому, на наше глибоке переконання, майбутній розвиток України має розглядатися саме як **соціально**-економічний, де, як мінімум, рівнозначними визнаються і економічні, і соціальні параметри, а економічні характеристики розвитку (продуктивність, прибутковість тощо) тісно корелюватимуть з соціальними характеристиками (освіченість, високий рівень життя, здоров'я і т.ін.). Розуміння природи, і, головне, значення соціальних (передусім освітніх) параметрів має ґрунтуватися на принципово новій основі.

Нині є чимало опонентів такої точці зору. За баготодесятирічною звичкою вони стверджують, що про нарощення витрат на освіту, про людський (соціальний) розвиток загалом можна говорити, лише досягши певних економічних результатів. Але ж за такої орієнтації Україна ніколи не зможе перейти межу між індустріальним і постіндустріальним суспільством, надовго залишившись на задвір'ї світової цивілізації. Глибока всеосяжна криза 90-х років ХХ ст. — це криза матеріально орієнтованої економіки, в якій не було гідного місця людині.

Отже, переорієнтація економіки на людський розвиток повинна стати найважливішою характеристикою майбутньої стратегії соціально-економічного поступу, хоча б з огляду на необхідність виходу з глухого кута, куди завів країну попередній тип розвитку. Посилення соціальної орієнтації зумовлюється також кінцем часу відгородженості нашого суспільства від цивілізованого світу. Інтеграція України у світовий суспільно-економічний простір вимагає орієнтації на значно розвинутіші форми вияву людської природи економічного буття, набагато вищі стандарти соціальної забезпеченості і соціальної захищеності людей, різноманітні методи соціалізації всього, що раніше сприймалося як особиста справа.

Таким чином, вибір орієнтованого на людський розвиток типу економічного зростання потребує своєрідного перелому в поглядах на співвідношення економічного та соціального аспектів розвитку. У традиційному трактуванні соціальний аспект вважався похідним від економічного, людський розвиток — залишковим додатком до економічного, причому в традиціях переважно індустріального розуміння економічного добробуту та могутності. Такий підхід не враховує того, що інформаційна революція вже відкрила новий, постіндустріальний образ економічної моделі побудови суспільства, в якому економічна могутність створюється і примножується переважно за рахунок творчої інноваційної праці: управління інформаційними потоками, створення високих технологій тощо, що передбачає як обов'язкову умову високий рівень освіти, активну трудову мотивацію та мотивацію безперервного розвитку, а відповідно — постійне зростання людських потреб і цінностей та можливостей їх задовольняти.

Дуже важливо усвідомлювати, що взаємодія економічного і соціального факторів не лише забезпечує великі можливості задоволення соціальних потреб, а й сприяє підтриманню високої економічної активності. Інвестиції в людину не лише стають економічно доцільними, але й виступають важливим і необхідним чинником, стимулом, *передумовою* економічного зростання.

Джерела

1. *Becker G.S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
2. *Shultz T.* Investment in Human Capital. N.Y.L., 1971.
3. *Грішнова О. А.* Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал // Регіональні перспективи. — 2002. — №3—4 (22—23). — С.69—72.
4. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. — 254 с.
5. *Кендрик Дж.* Совокупный капитал США и его формирование. — М., 1978. — 275 с.



УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

*В. В. Онікієнко,
доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України,
Інститут демографії та соціальних досліджень*

Формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує модернізації усіх видів економічної діяльності на базі впровадження новітніх технологій та відповідної зміни підходів до визначення цілей і факторів економічного розвитку. Стратегічними цілями нині виступають стале соціально орієнтоване економічне зростання та економічно орієнтований соціальний розвиток [5, с. 8]. Це означає, що економічне зростання має відбуватися в інтересах підвищення добробуту та якості життя населення. Визначальним фактором соціально-економічного розвитку є людина, її знання, мотивації, творчий потенціал. На думку аналітиків Всесвітнього банку, виробнича складова валового внутрішнього продукту розвинутих країн становить 18–20%; 80% – створює якісний людський капітал.

Оскільки динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності “неречових” факторів (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських), то ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка, безперервний і сталий розвиток економічно активного населення, мотивація праці, гідна людини якість життя розглядаються як головна умова забезпечення цього зростання. Особливого значення в період поширення інформаційно-телекомунікаційних технологій набуває нагромадження і ефективне використання інтелектуального капіталу. На думку американських менеджерів, інтелектуальний капітал має становити не менше 40% від усього людського капіталу підприємства, організації. Тільки за таких умов останні можуть бути перспективними і конкурентоспроможними на ринку.

“Ядром” парадигми соціально-економічного розвитку, як зазначає А.М.Колот, є соціально-трудова відносина [2, с. 3]. Їх характер і зміст визначає міру досягнення основних цілей соціально-економічного розвитку як на макро-, так і мікрорівні. В межах функціонування соціально-трудова відносина забезпечується економічна ефективізація виробництва, а також створюються умови для ефективного відтворення та підвищення якості всіх складових людського капіталу: запас здоров’я, знання, трудові навички, вміння, здібності, мотивації, що свідомо і цілеспрямовано використовуються людиною в процесі праці. В



реалізації обох цілей об'єктивно зацікавлені всі суб'єкти соціально-трудових відносин, незважаючи на відмінності і навіть суперечливість їхніх інтересів: роботодавці, наймані працівники, держава. Роботодавці зацікавлені в тому, щоб працівник повноцінно і творчо виконував покладені на нього трудові функції і виробничі завдання, а працівник — в тому, щоб через достойну заробітну плату, безпечні умови праці, можливості професійного зростання міг підтримувати належний рівень життя своєї сім'ї, власний стан здоров'я і свою конкурентоспроможність на ринку праці, тобто у власній стабільній соціальній динаміці.

Ще Дж.С.Мілль писав, що “відносини... між хазяями і працівниками будуть поступово витіснятися відносинами партнерства в одній з двох форм: в деяких випадках відбудеться об'єднання робітників з капіталістами, в інших... об'єднання робітників між собою” [4, с. 100]. А.Маршалл підкреслював, що “співробітництво між капіталом і працею так само обов'язкове, як співробітництво між прядильниками і ткачами” [3, с. 247].

А.М.Колот, який всебічно досліджує процес становлення соціально-трудових відносин в Україні, стратегічною метою розвитку останніх вважає розробку ефективної системи співробітництва праці і капіталу.

Оскільки соціально-трудові відносини є формою взаємодії суб'єктів ринку праці, то сутність їх можна визначити як комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами та органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади) щодо найму працівників, умов прикладання та оплати їхньої праці з метою ефективного використання фізичного і людського капіталу, досягнення високих рівнів ефективності виробництва та якості життя.

Система соціально-трудових відносин є складною за структурою та змістом; вона відображає взаємозв'язки між техніко-технологічними, економічними, соціальними, організаційними, психологічними процесами і явищами, суб'єктами та органами взаємодії в соціально-трудовій сфері. Результати соціально-трудових відносин — ефективність виробництва і рівень життя населення — детермінують характер відтворення і нагромадження людського капіталу.

З модернізацією економіки на інноваційних засадах та соціалізацією економічного розвитку роль соціально-трудових відносин у відтворенні людського капіталу постійно зростає, що зумовлюється змінами, які відбуваються в характері, змісті і формах організації праці під впливом науково-технологічного прогресу. Останній розширює потенційні можливості людини, пріоритетно розвиваючи інтелектуальні складові її діяльності і водночас зменшуючи фізичні зусилля у процесі праці. Постала потреба в працівниках нового типу — висококваліфікованих, творчих, ініціативних, всебічно розвинутих (інтелектуально і фізично), орієнтованих на самовдосконалення та самореалізацію. Отже, актуалізується проблема відтворення і нагромадження людського капіталу на якісно новому рівні — як щодо запасу здоров'я, рівня знань, умінь, навичок, так і стосовно трудових та підприємницьких мотивацій. Тому визнання відносин зайнятості, умов і охорони праці та її винагороди, використання і розвитку працівників основними складовими соціально-трудових відносин цілком обґрунтоване.

Науково-технічний і ще більшою мірою технологічний прогрес змінюють традиційні форми і праці, і капіталу. Тенденція до відокремлення праці від капіталу змінюється на протилежну: засоби виробництва, раніше монополізовані власниками-капіталістами, стають доступними працівникам, здатним їх ефективно використовувати. Сама праця людини наповнюється новим змістом, а суб'єкт праці стає носієм різноманітних (передусім творчих та інтелектуальних) здібностей у відповідь на адекватний попит, оцінку, та винагороду висококваліфікованої праці в суспільстві. Велика кількість найманих праців-

ників стає акціонерами і таким чином набуває права власності на засоби виробництва, що змінює їхнє ставлення до кінцевих результатів праці, підвищує добробут та надає впевненості у майбутньому. Отримання достатнього доходу відповідно до вартості робочої сили та результатів праці забезпечує якісне відтворення людського капіталу. Важливою умовою при цьому виступає справедливий розподіл новоствореного продукту між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Відтворення і нагромадження людського капіталу забезпечується заходами макро- і мікрорівня, участь суб'єктів соціально-трудових відносин в реалізації яких визначається їхніми функціями та інтересами. Так, на макрорівні держава забезпечує людський розвиток через політику зайнятості і формування доходів, розвиток соціальної сфери та надання освітніх, медичних, культурних, інформаційних послуг населенню на рівні соціальних стандартів. Роботодавці формують і забезпечують платоспроможний попит на робочу силу необхідної якості, а наймані працівники спрямовують свої зусилля на підвищення конкурентоспроможності своєї праці, що залежить від стану їхнього здоров'я, рівня освіти, кваліфікації та мотивованості.

На мікрорівні процес інтелектуалізації економіки спричинює подальше зростання соціальних програм. Нова соціальна стратегія, якої змушені дотримуватися у своїй діяльності підприємці, зумовлюється трансформацією конкурентного механізму, характер якого все більше набуває соціальних ознак. Ця тенденція виявляється в тому, що підприємницький успіх і ефективність виробництва вирішальною мірою визначаються інтелектуальним, професійно-кваліфікаційним та мотиваційним потенціалом працівників. Вже давно прийшло розуміння того, що освіта і набуті персоналом знання є економічною цінністю будь-якої організації, а інтеграція діяльності працівників інтелектуальної праці супроводжується синергетичним ефектом від впровадження новачій.

Економічне зростання на засадах державної підтримки розвитку інноваційного, інтелектуаломісткого виробництва, орієнтація на економіку "дорогого, високопрофесійного працівника" та на суспільство "цінного громадянина" є інтегрованим спільним інтересом (як для кожної зі сторін соціально-трудових відносин, так і для всіх їх учасників) і об'єктивною умовою соціалізації економіки та цивілізованого підприємництва. При цьому соціальна відповідальність суб'єктів соціально-трудових відносин підвищується. На макрорівні соціальна відповідальність роботодавців виявляється через ініціювання започаткування і активний розвиток підприємництва, дотримання норм цивілізованої економічної діяльності, участь в реалізації соціальних проектів, готовність до соціального діалогу. Соціальна відповідальність найманих працівників на рівні суспільства пов'язана з їхньою відповідальністю за розвиток індивідуальної робочої сили, станом і місцем на ринку праці, дотриманням норм законодавства, здатністю до соціального діалогу.

На рівні підприємства, організації соціально відповідальна поведінка роботодавців знаходить свій прояв у збереженні і розвитку робочих місць, встановленні ставок оплати не нижче вартості робочої сили і відповідно до кількості і якості праці найманих працівників, сприянні їхньому професійному розвитку, участі у відносинах соціального партнерства.

Наймані працівники підприємств і організацій повинні сумлінно виконувати свої виробничі функції і обов'язки, дотримуватися норм корпоративної культури, брати участь у соціальному партнерстві.

Таким чином, роботодавці зацікавлені у стабільному отриманні високого прибутку, розвитку виробництва, зміцненні позицій на ринку, підвищенні іміджу підприємства, посиленні конкурентоспроможності продукції, чого можна досягти лише за умови непе-

першого розвитку і нагромадження людського капіталу та ефективного його використання.

Теорія людського капіталу, в якій доводиться, що інвестиції в розвиток персоналу дають високі і стабільні економічний і соціальний ефекти, підтверджується практичним досвідом. Отже, роботодавець зацікавлений у підвищенні кваліфікації працівників, мотивованості та творчому їх ставленні до виконуваної роботи, що стає можливим лише за постійного підвищення якості трудового життя та неперервного професійно-кваліфікаційного зростання персоналу. Тому підвищення ролі людського капіталу як визначального чинника конкурентоспроможності виробництва в сучасних умовах стає основою для зближення економічних інтересів роботодавців та найманих працівників. Суперечності між роботодавцями та найманими працівниками при цьому не зникають, але з'являється більше підстав та мотивів для позитивного їх розв'язання через домовленості і угоди, пошук можливого компромісу.

Справедливий розподіл новоствореного продукту, що є результатом співпраці власників засобів виробництва і найманих працівників на демократичних засадах, а саме на основі взаємоузгодження частки в ньому кожного суб'єкта, є можливим за системи соціально-трудових відносин, побудованої на принципах соціального партнерства. Останні реалізуються шляхом взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладання колективних договорів на підприємствах, індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником та через вирішення трудових спорів.

Нині на мікрорівні в системі соціально-трудових відносин стосовно людського розвитку постають такі завдання:

- планування і прогнозування розвитку персоналу, визначення обсягів і організація професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- інвестиції у персонал;
- планування соціального розвитку і динаміки структури персоналу;
- створення сприятливих санітарно-гігієнічних умов, охорони праці і техніки безпеки;
- оптимізація функціональних станів, підтримання високого рівня працездатності, дотримання науково (у тому числі і фізіологічно) обґрунтованих норм та режимів праці і відпочинку;
- мотивація персоналу до ефективної праці і використання здібностей працівників шляхом застосування прогресивних систем винагороди, що враховують їхні індивідуальні інтереси та внески у кінцеві результати;
- збагачення змісту праці, ліквідація важкої, непривабливої, монотонної праці, стимулювання творчої активності;
- залучення працівників до управління виробництвом та розподілу новоствореної вартості;
- запобігання конфліктам і створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудових колективах.

Регулювання умов праці здійснюється на державному рівні і базується на принципах: пріоритетності життя та здоров'я працівників над результатами діяльності підприємств; повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на базі національних програм та з урахуванням напрямів економічної і соціальної політики, досягнень науки і

техніки; соціального захисту працівників, повного відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

В Україні вже існує певна законодавчо-правова база для відтворення і розвитку людського капіталу в соціально-трудовій сфері, яка, однак, потребує подальшого вдосконалення. Як свідчить практика, на всіх рівнях соціально-трудових відносин багато позицій, що визначають зміст колективних договорів та угод, мають декларативний або рекомендаційний характер. Як наслідок, значна кількість домовленостей між партнерами або не реалізується зовсім, або виконується з відхиленнями від запланованого. Мають місце приховування випадків виробничого травматизму, погіршення умов праці. Знижується відповідальність роботодавців і працівників щодо дотримання вимог охорони праці і техніки безпеки, недостатньо фінансуються заходи з охорони та умов праці. Про це свідчать результати перевірок, здійснюваних органами територіальних державних інспекцій праці. Так, у 2003 р. в Україні було 40888 перевірок на 20903 підприємствах, організаціях та установах. На 97% з них виявлено порушення, за якими складено 35678 приписів, з них 15199 (42,6%) кваліфіковані як адміністративні правопорушення, і справи було передано до суду.

Відмічається також різке (у 5 разів) скорочення обсягів навчання персоналу підприємств за останні 10 років. У зв'язку з цим необхідно прискорити розробку проекту щодо стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів на основі запровадження відповідних схем професійного навчання та економічного стимулювання роботодавців до інвестування людського розвитку.

Розвиненість соціально-трудових відносин за принципами партнерства на всіх рівнях є необхідною умовою поступу України до побудови сучасної європейської країни з розвинутою ринковою економікою. Консолідація зусиль соціальних партнерів дає змогу забезпечити регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та дотримання гарантій щодо працівників і власників, вирішити найгостріші соціально-економічні проблеми. Їх співпраця має бути спрямована на раціональне використання виробничих ресурсів (факторів), збільшення обсягів виробництва і підвищення конкурентоспроможності товарів і послуг, забезпечення сприятливих умов праці та розвитку особистості працівників, демократизацію управління, що, своєю чергою, вимагає удосконалення соціально-трудових відносин.

Сучасна концепція соціально-трудових відносин має бути зорієнтована на взаємозв'язок і взаємозалежність соціальних та економічних процесів і ґрунтуватися на основних сучасного рівня засадах соціальної політики. Підтримуючи позицію О.А. Грішнєвої, яка виокремлює в соціальній політиці сфери: соціально-трудових; соціально-страхових відносин; соціальних виплат і компенсацій; сферу державних гарантій життєзабезпечення і надання громадянам соціально-значимих благ та послуг (передусім освіти та охорони здоров'я) [1, с. 16], ми переконані, що соціально-трудове партнерство стосується не лише соціально-трудової, а й соціально-страхової сфери та системи соціальних виплат роботодавців на забезпечення відпочинку, оздоровлення, навчання та розвитку працівників.

В аспекті вдосконалення соціально-трудових відносин в Україні розвиток і активізацію людських ресурсів слід розглядати як пріоритет економічної стратегії високотехнологічних виробництв та результат ефективної політики соціального партнерства. Зацікавленість найманих працівників в оновленні виробництва разом з підвищенням їх професійно-кваліфікаційного рівня, ініціативністю і мотивованістю до високопродуктивної праці виступають основним чинником соціально-економічного піднесення, а отже, підвищення якості життя.

Зокрема, зростання трудових доходів створює можливості громадянам витрачати більше коштів на оздоровлення, освіту, пенсійне страхування, що має не лише особис-

тий, а й зовнішній позитивний ефект для розвитку суспільства загалом. Таким чином, за рахунок нагромадження людського капіталу та ефективного його використання можна вирішувати соціальні проблеми на рівні більш прогресивних, ніж нинішні, соціальних стандартів.

У контексті сказаного, Україна має переосмислити не лише окремі напрями подальшого реформування економіки, а й його концепції в цілому, враховуючи, що в її основу має бути покладено науково-обґрунтовану модель соціально-трудових відносин. Вихідними положеннями при розробці цієї концепції, є чітко визначені стратегічні суспільні пріоритети, а саме: політика забезпечення сталого людського розвитку, побудова цивілізованого громадянського суспільства та соціальної ринкової економіки, курс на інноваційне, орієнтоване на використання інтелектуального капіталу, економічне зростання.

Модель соціально-трудових відносин в сучасній Україні повинна відповідати новим соціально-економічним умовам і потребам суспільного розвитку, а її організаційна структура відзначатися державно-суспільним характером. Вона має передбачати: тісні взаємозв'язки з іншими соціальними системами; розвиток на підґрунті соціальних і економічних наук; соціалізацію ринку праці і поєднання різних організаційних форм управління ним; відповідну підготовку кадрів.

Оскільки соціально-трудові відносини є тією сферою соціально-економічної практики, яка сприятиме ефективному розв'язанню наявних політичних, соціальних, інформаційних, економічних, технологічних, культурних та інших проблем суспільства і тих, що можуть виникати у майбутньому, то основними напрямками розвитку зазначених відносин вже натеper слід визнати:

1. Поширення ідеології соціального партнерства на всі сфери суспільного і економічного життя, яка ґрунтується на визнанні: неминучості і необхідності мирного співіснування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними, часто протилежними інтересами; об'єктивності існування конфлікту інтересів, що виявляється у відносинах між соціальними групами (насамперед виробничих, трудових), та необхідності і можливості досягнення компромісу між ними в разі загострення конфлікту.

2. Посилення впливу держави на формування відносин соціального партнерства в країні. Держава має ініціювати зразкові відносини соціально-трудового партнерства на державних підприємствах; впроваджувати заходи морального й економічного стимулювання постійного удосконалення соціально-трудових відносин на підприємствах ринкового сектору. При цьому постала нагальна потреба у механізмі, який поєднував би можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) і ефективність соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві або в регіоні. Сучасна система освіти має формувати у молодих громадян як професійно-кваліфікаційну, так і соціальну компетентність, соціальну активність і усвідомлення власної відповідальності за власну долю. Економічно активне населення це завдання може реалізовувати, спираючись на громадські організації, серед яких головна роль належить профспілкам.

3. Подальший розвиток і удосконалення законодавчо-нормативної бази соціально-трудового партнерства. У першу чергу необхідно розробити і прийняти Закон України "Про соціально-трудове партнерство", який би передбачав:

- інституціоналізацію соціально-трудового партнерства як самостійної і провідної сфери соціально-економічного розвитку в країні;
- економічно-фінансове забезпечення створення, функціонування та розвитку інституту соціально-трудового партнерства за рахунок Державного бюджету, влас-

них коштів підприємств, суспільних фондів, організацій та ресурсів державної служби зайнятості;

- економічно-правове забезпечення діяльності організаційних структур сфери соціально-трудового партнерства;
- конкретизацію юридичних, соціальних, економічних аспектів процесу соціально-трудового партнерства (оплата, кредити, права й обов'язки учасників процесу, стандарти, економічні й соціальні результати тощо);
- узгодженість з іншими законодавчими актами України, насамперед з новим Трудовим кодексом та вже чинними законами в галузі трудового права, рішеннями міжнародних конвенцій, рекомендаціями МОП, законодавством передових країн у сфері соціально-трудових відносин.

Як складову моделі соціально-трудових відносин, побудованої на принципах партнерства, в Україні слід законодавчо закріпити форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах. Це сприятиме не лише посиленню трудової мотивації працюючих, а й зростанню їх професійно-кваліфікаційного рівня і творчого потенціалу, ефективності управління, поліпшенню соціально-психологічного клімату в колективі, створенню передумов для стабільного соціально-економічного розвитку на всіх рівнях.

4. Формування організаційної структури сфери соціально-трудових відносин, яка має охоплювати державні, громадські, приватні форми взаємодії сторін з різноманітними як за видом, так і за змістом програмами співробітництва. Це можуть бути постійні і тимчасові дво-, три- і багатосторонні органи, що формуються з представників найманих працівників, роботодавців, виконавчої влади і діють на різних рівнях регулювання соціально-економічних відносин (національному, регіональному, галузевому, на рівнях підприємств та їхніх підрозділів). Важливо не лише забезпечити ефективну роботу і поширення вже функціонуючих об'єднань — Національної Ради соціального партнерства, галузевих (міжгалузевих) та територіальних рад, організацій соціально-трудового партнерства на підприємствах, а й постійно вишукувати і створювати нові організаційні форми такої співпраці. Ними, наприклад, можуть бути змішані державно-громадські та державно-приватні форми співробітництва, засновані на засадах соціального партнерства.

Міністерству праці та соціальної політики України в своїй структурі доцільно було б, на наш погляд, створити відповідне управління, а в місцевих адміністраціях — даного спрямування відділи і ради. Координацію їхньої діяльності могла б здійснювати Національна Рада соціального партнерства. Крім того, система соціального партнерства загалом потребує розгалуженої мережі служб консультування, моніторингу та контролю, ефективна діяльність яких забезпечить належну якість програм соціально-трудового партнерства. Сфера соціально-трудових відносин не може ефективно функціонувати і розвиватися без відповідної сучасного рівня інформатизації, що дає можливість зробити партнерство відкритим і загальнодоступним. У цьому зв'язку у складі згаданих служб доцільно мати підрозділи, що спеціалізуються на проведенні постійних спостережень і досліджень та інформуванні й орієнтації сторін соціального партнерства щодо стану, здобутків, проблем і перспектив розвитку соціально-трудових відносин.

5. Розробку технології соціально-трудового партнерства, що ґрунтувалася б на базі соціально-економічної теорії суспільної взаємодії та відповідних наукових досліджень з використанням методичних матеріалів, створених спеціально для різних рівнів соціально-трудового партнерства, з урахуванням їхніх галузевих, територіальних та інших особ-

ливостей. Важливе значення має створення належного програмного забезпечення для впровадження дистанційного співробітництва та інших форм використання інформаційних технологій. Для розробки теоретичних, методологічних, технологічних, науково-методичних основ соціально-трудового партнерства необхідно розгорнути масштабні фундаментальні і прикладні дослідження проблем активного його впровадження в сучасних умовах, а це передбачає розширену підготовку кадрів спеціалістів-соціологів, а також підвищення кваліфікації керівників усіх рівнів. Організаційно це має здійснюватися через визначення і закріплення у правових нормах переліку потрібних для сфери соціально-трудового партнерства спеціалістів (організаторів, консультантів, адміністраторів та управлінців, співробітників інформаційно-орієнтаційної служби, соціальних працівників, співробітників освітніх закладів та ін.) і їхніх функціональних обов'язків. Для підготовки таких працівників різних напрямів та рівнів потрібна спеціалізована навчальна база, систематичні їх перепідготовка і підвищення кваліфікації. Відповідне навчання мають пройти й керівники підприємств та адміністративних підрозділів для оволодіння сучасними знаннями у сфері ефективної організації соціально-трудових відносин.

6. Організацію регулярного проведення державно-громадських заходів, спрямованих на пропаганду ідей та розвиток конкретних форм соціально-трудового партнерства, постійне вдосконалення суспільної взаємодії людей. Необхідно домагатися підвищення ролі і участі державних і місцевих органів управління, підприємств та організацій усіх форм власності, приватних осіб у проведенні громадсько-державних заходів, що сприяють успіхові соціально-трудового партнерства в Україні.

7. Розвитку широкого співробітництва з Міжнародною організацією праці, міжнародними неурядовими організаціями, з національними організаціями та асоціаціями інших країн у межах як багатосторонніх проєктів, так і двосторонніх угод. Національна рада соціального партнерства України могла б координувати цю діяльність.

Реалізація запропонованих заходів, на наш погляд, стане могутнім імпульсом підвищення ефективності соціально-трудових відносин в Україні, що може і має відіграти важливу роль у підвищенні добробуту населення і розвитку людського капіталу нашої країни.

Джерела

1. *Грішнова О.А.* Соціальний розвиток як чинник економічного зростання / Соціально-економіческие аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. — Т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. — Донецк, 2003. — С. 13–18.
2. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
3. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. — М.: Прогресс, 1993. — Т. 2.
4. *Милль Дж. С.* Основы политической экономики. — М.: Наука, 1980. — Т. 3.
5. *Слезингер Г.Э.* Социальная экономика: Учебник. — М.: Изд-во «Дело и сервис», 2001. — 368 с.

НЕРІВНІСТЬ У ДОХОДАХ: СТАН І МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ

*Л. М. Черенько,
кандидат економічних наук,
завідувач відділу Інституту
демографії та соціальних досліджень НАН України*

Проблема нерівності в доходах є однією з основних як в економічних, так і соціальних дослідженнях, а питання щодо необхідності існування нерівності і в якій мірі — одним з найбільш дискусійних. Ця проблема особливо актуалізується за трансформаційних процесів у суспільстві, коли кардинально змінюються пріоритети державної політики й триває перерозподіл накопиченого суспільного майна.

Дослідженню нерівності доходів присвячено ряд наукових праць відомих зарубіжних вчених (Арнольд Дж. Хейденхеймер, Сімон Кузнец, Герхард Ленскі, Петер Флора, Сара Коннолі, Алістер Мунро, Франц Крауз, Л.Харольд та інші). На жаль, в Україні, як і в інших постсоціалістичних країнах, ця проблема ще мало досліджена через низку об'єктивних обставин. По-перше, трансформаційні процеси в українському суспільстві почалися відносно недавно. Не було й вітчизняного досвіду щодо вивчення проблеми нерівності. Крім того, специфіка перехідного періоду зумовлює посилення розширування населення за рівнем доходів під впливом різних, часом непередбачуваних чинників, а отже, досвід розвинутих країн часто виявляється непридатним. По-друге, для серйозних наукових досліджень даної проблеми необхідно мати масштабний статистичний матеріал, нагромадження якого потребує більш тривалого періоду.

За часів СРСР розширування населення за доходами хоч і було, але не глибоке. В більшості колишніх радянських республік коефіцієнт Джіні був одним з найнижчих у світі. Перехід від планової економіки до ринкових механізмів господарювання неминуче мав призвести до зростання нерівності в доходах. Причому нерівність мала зростати відповідно до того, як доходи починали відображати індивідуальну продуктивність та трудові затрати. Але зміни, що відбулися, мали непередбачуваний характер і вказували на зростання нерівності за рахунок цілого ряду факторів.

Сьогодні Україна належить до країн з досить високими показниками диференціації населення за рівнем добробуту, перебуваючи на одному рівні з іншими країнами Східної Європи. Порівняно з країнами Центральної Європи Україна має дещо вищий показник такого розширування — коефіцієнт Джіні становить 30% проти 25 у Чехії, Угорщині та Словенії [1]

Тенденція посилення поляризації доходів населення України продовжувалася до 2002 року (протягом 1999 — 2001 років коефіцієнт Джині підвищувався, хоча і досить повільно — з 28,5 до 30,3%)¹. У 2002 році цей показник практично залишався на тому ж рівні (30,0%), але його загальна динаміка свідчить про існування тенденції до подальшого зростання нерівності в доходах.

Поглиблення розшарування за визначений період буде ще відчутнішим, якщо досліджувати розрив у доходах між найбагатшими і найбіднішими групами населення. Якщо у 1999 році середні сукупні витрати² представників верхнього децилю (10% найбагатшого населення) перевищували аналогічний показник нижнього децилю (10% найбіднішого населення) у 5,7 раза, то у 2002 році цей розрив збільшився до 6,3 раза. Отже, процес розшарування не уповільнився, а продовжував наростати.

При цьому слід зауважити, що становище найбіднішого населення (представників нижнього децилю) за останні 4 роки поліпшилося — рівень реального споживання за період 1999 — 2002 років³ (у цінах 1999 року) зріс на 3,2%. Але порівняно з найбагатшим населенням це зростання було незначним — відповідний показник по 10-му децилю становив 12,9%. Найістотніше підвищення доходів спостерігалось саме у верхніх децилях, а бідне населення найменше відчуло позитивний вплив економічного зростання в країні.

Отже, в Україні продовжується процес розшарування населення за рівнем матеріального добробуту. До того ж, наведені дані щодо нерівності, очевидно, є заниженими, оскільки обстеження умов життя домогосподарств в Україні, як і в інших постсоціалістичних країнах, об'єктивно не охоплює найбільш заможне населення.

Можна припустити, що масштаби розшарування насправді значно більші, оскільки є певний прошарок населення з дуже високими доходами. Так, за даними Державної податкової адміністрації, у 2001 році доходи від 500 тис. до 1 млн. гривень на рік мали 185 тис. осіб, або майже 4% всього населення [2]. Дані обстеження за той же рік не включають жодного випадку отримання таких доходів.

Зростання нерівності в Україні було викликано, перш за все, посиленням диференціації в оплаті праці (в тому числі і в незареєстрованому секторі), а також підвищенням ролі інших трудових доходів у бюджеті населення, таких, як прибутки від підприємницької діяльності та самозайнятості. За 1999 — 2002 роки внесок оплати праці офіційного сектору в формування нерівності зріс з 20,9 до 32,6%, а внесок у загальне розшарування надходжень від підприємницької та самостійної трудової діяльності — відповідно з 2,4 до 3,3%.

Крім того, Україна належить до групи країн перехідного періоду (поряд з Росією, Болгарією), в яких нерівність значною мірою посилювалася наявністю доходу, не пов'язаного з трудовою діяльністю, — доходи від здачі в оренду і продажу майна, допомога від родичів тощо.

Важливу вирівнювальну роль для пом'якшення наслідків зростання нерівності мали відіграти державні трансферти і податки. На жаль, в Україні трансферти були здебільшого нейтральними, а інколи фактично сприяли зростанню нерівності.

Протягом перехідного періоду специфічними супровідними ознаками зростання нерівності доходів в Україні стали:

- значні масштаби незареєстрованих доходів (їх висока питома вага у загальних доходах по країні в цілому; наявність незареєстрованих доходів у переважній більшості населення);

¹ Тут і далі всі розрахунки в роботі здійснено особисто автором за базу даних обстеження умов життя домогосподарств, що проводиться Держкомстатом України на постійній основі.

² Децильний розподіл здійснено за показником сукупних витрат в розрахунку на умовну особу, де використано шкалу еквівалентності 1;0,7;0,7.

³ Реальне споживання розраховано як сукупні еквівалентні витрати у цінах 1999 року.

- поява незначного прошарку дуже заможних людей, чиї доходи практично не враховуються в статистичних джерелах;
- зниження ролі трудових надходжень, особливо від найманої праці, в формуванні доходів населення;
- низька ефективність перерозподільних механізмів.

Посилення нерівності відбувається за умов, коли дуже повільно розвиваються ринкові механізми, зокрема, низькими темпами зростає підприємництво, практично не розвивається ринок цінних паперів. За період 1999–2002 років питома вага надходжень від підприємницької та самостійної трудової діяльності в сукупних доходах населення зростала з 2,7 до 3,3%, а доходи від операцій з нерухомістю та цінними паперами — відповідно з 0,2 до 0,9%. З цього можна зробити висновок, що зростання нерівності зумовлене переважно не ринковими перетвореннями, а іншими чинниками, тобто розшарування йде здебільшого не за рахунок розбіжностей в трудозатратах і індивідуальних здібностях.

У такій ситуації особливого значення набуває державна політика як у сфері загальнодержавного регулювання, так і безпосередньо в процесах перерозподілу доходів через соціальні трансферти. Нині можна констатувати, що зусилля держави, спрямовані на регулювання доходів, були в основному неієвими і не дали бажаного ефекту.

В чому ж полягає причина низької ефективності державної політики по вирівнюванню доходів? Насамперед, це хронічне відставання реформ системи соціального захисту від трансформаційних процесів в економіці впродовж 1990-х років. Система соціального захисту на початку реформ виявилася непристосованою до нових економічних умов, а процеси її перебудови відбувалися надто повільно і непослідовно.

Що ж до системи соціальної допомоги, то поступовий перехід до адресних виплат розпочався лише у другій половині 1990-х років з програми житлових субсидій, а адресну допомогу бідному населенню почали виплачувати лише з 1999 року. Численна група категорійних видів допомоги та масштабна і розгалужена система пільг зводили нанівець всі спроби вплинути на зростання нерівності в доходах. Більше того, практично всі соціальні трансферти посилювали нерівність у доходах. Пенсія як основний трансферт у 2002 році склала 10,1% загальної нерівності⁴ порівняно з 5,8% у 2000 році. І хоча за цей час значно підвищилася роль пенсій у ресурсах населення (з 11,4 до 17,4%)⁵, зростання нерівності за рахунок трансфертів не можна вважати позитивним. У розвинутих країнах трансферти традиційно виконують функцію вирівнювання доходів.

Помітний вклад у формування нерівності внесли пільги. І хоча протягом 1999–2001 років вклад пільг у загальне розшарування (коефіцієнт Джині) скоротився з 2,5 до 1,7%, вони продовжували відігравати певну роль у формуванні нерівності, і вже в 2002 році цей показник підвищився до 1,9%. Таким чином, подальше зволікання з реформуванням системи пільг може посилити необґрунтовану нерівність в доходах. Цьому сприяли не лише пільги, а й адресні соціальні виплати. Так, внесок субсидій на оплату житлово-комунальних послуг у загальне розшарування становив 0,4%. Незважаючи на незначний відсоток, роль цього трансферту в нерівності мала стабільний характер, хоча його призначення полягало саме у згладжуванні негативних диспропорцій.

Загалом розподіл надходжень від пільг та субсидій свідчить не на користь згладжування нерівності. Якщо в структурі сукупних доходів першого квінтилію (20% найбіднішого

⁴ Йдеться про вклад в коефіцієнт Джині, який вимірює нерівність доходів. Розраховано за методикою Джині-Тейла.

⁵ Питома вага пенсій у сукупних витратах населення. Вважається, що розмір сукупних витрат визначає рівень сукупних доходів населення. Отже, опосередковано ці показники можна вважати часткою пенсій в сукупних доходах населення.

населення) у 2002 році вони та субсидії становили 2,1%, то у доходах 20% найбагатшого населення – 2,8%. Така тенденція тривала протягом 1999 – 2002 років, тобто малозабезпечене населення отримувало найменшу вигоду від функціонування системи пільг та субсидій не тільки в абсолютному, а й у відносному вимірах.

Єдиним соціальним трансфертом, який почав позитивно впливати на зменшення розшарування, стали допомоги. У 2002 році вперше внесок соціальних допомог у формування коефіцієнта Джині був від'ємним. Отже, можна припустити, що допомога малозабезпеченим сім'ям стала більш масштабною та адресною, і тим самим переважила категорійні види виплат, що традиційно посилювали нерівність. Але при цьому трансферти у вигляді соціальної допомоги все ж таки потрапляють до 20% найбагатшого населення і становлять у структурі їх доходів 0,8%.

Основною перешкодою для регулювання нерівності є значні масштаби незареєстрованих доходів. Незважаючи на помітне їх зниження в сукупних витратах населення (з 24,0% у 1999 році до 9,9% у 2002 році), вони і досі залишаються найбільш значущими у формуванні нерівності. Якщо оплата праці, отримана в офіційному секторі, складає 32,6% загального розшарування (при питомій вазі в сукупних витратах 39,5%), то незареєстровані доходи – відповідно формують 33,6% нерівності (при питомій вазі в сукупних витратах 9,9%).

Незареєстровані доходи не тільки знижують податкові надходження, а й руйнують систему соціального захисту, зводячи до мінімуму ефект від адресної допомоги бідному населенню. Крім того, наявність незареєстрованих доходів порушує принцип соціальної справедливості при розподілі адресних трансфертів, підживляючи довіру населення до держави.

Таким чином, політика вирівнювання доходів в Україні має серйозні проблеми і потребує кардинальної перебудови. Пошук шляхів до подолання негативних тенденцій є однією з найбільш актуальних проблем на сучасному етапі розвитку країни, коли нарізла необхідність виправлення помилок перехідного періоду, зокрема у сфері розподілу доходів.

Поглиблення нерівності в доходах у країнах з перехідною економікою, до яких належить і Україна, значною мірою відображає позитивні зміни щодо сприяння зростанню індивідуальної продуктивності. Це результат розвитку ринкових механізмів і створення відповідних умов для того, щоб дохід кожної людини визначався затраченими зусиллями.

Однак існує межа, за якою зростання поляризації доходів важко пояснити різницею в продуктивності або в індивідуальних здібностях людини. Значне та необґрунтоване розшарування населення за доходами не тільки знижує ефективність зусиль у по боротьбі з бідністю, викликає соціальне напруження в суспільстві, а й може стати перешкодою на шляху до економічного зростання. Отже, необхідно визначити поріг, за яким поляризація доходів перестає бути позитивним чинником соціально-економічного розвитку країни.

По-перше, поглиблення нерівності створює значний розкид інтересів, що може стати перешкодою для розробки ефективної державної політики. По-друге, основна економічна проблема нерівності в умовах недосконалого ринку капіталу полягає у звуженні інвестиційних можливостей та зниженні стимулів для позичальників, що неминуче справляє негативний вплив на темпи економічного росту. Крім того, високий ступінь нерівності може призвести до макроекономічної нестабільності.

Соціальні наслідки надмірного розшарування суспільства за рівнем доходів можуть бути не менш серйозними. Як показують дослідження зарубіжних вчених, значне та необґрунтоване зростання нерівності корелює з погіршенням здоров'я населення країни та зростанням показників смертності. Також проблема надмірної нерівності пов'язана з такими явищами, як соціальне виключення, зниження довіри до держави та неповноцінне функціонування механізму демократії.

Крім очевидних практичних причин, проблема нерівності заслуговує на увагу з погляду ціннісних орієнтирів – дотримання принципу соціальної справедливості та підвищення рівня суспільного добробуту. Нові підходи до розуміння моделі економічної політики, напрацьовані в світі впродовж останнього десятиріччя, свідчать про те, що немає потреби робити вибір між соціальною справедливістю і економічним зростанням, оскільки перерозподіл матеріальних благ може сприяти розвитку економіки.

Перехід від вищого ступеня нерівності до нижчого не відбувається автоматично. Навіть з подоланням негативних тенденцій, що посилюють розшарування (таких, як неповнота та низька конкурентність ринку; викривлена політика стосовно ринкових механізмів; корупція в державних органах), зниження необґрунтованої нерівності перехідного періоду не зникне саме по собі. Існуючі нині негативні елементи нерівності можуть вкоренитися і здійснити такий вплив на розвиток державних інституцій та формування державної політики, наслідки якого буде важко нейтралізувати в майбутньому.

Проблема скорочення нерівності має враховувати такі основні аспекти:

- якщо розшарування зумовлене тільки різницею в трудозатратах, то втручання держави з метою вирівнювання доходів може підірвати стимули і знизити мотивацію, що буде мати негативні наслідки для суспільного добробуту;
- якщо нерівність зумовлена не лише мірою зусиль, а й різницею в характеристиках людей (стать, національність, соціальне походження тощо), тоді проблема якісно змінюється. Введення особливих заходів для захисту вразливих груп населення може не створювати проблеми стимулів.

Держава може позитивно вплинути на згладжування економічної нерівності, що виникла в перебігу перехідного періоду, але традиційні дії можуть мати зворотній ефект. Так, до класичних помилок державної політики зі зниження нерівності можна віднести: надмірне регулювання та ліцензування; вибіркове пільгове кредитування; захист окремих політичних чи ділових інтересів за рахунок широких верств населення.

Намагання держави скоротити розрив у доходах за допомогою популістських кроків (масштабні програми субсидій, прогресивні шкали оподаткування, жорсткі обмеження у сфері трудового законодавства) можуть, скоріше за все, дати зворотній результат. Про це свідчить досвід багатьох латиноамериканських країн, які протягом десятиріч намагалися зменшити вкорінений розрив у доходах за допомогою вищезгаданих популістських заходів, а домоглися лише зворотного ефекту.

Державна політика може бути ефективною тільки тоді, коли вона будується на розумінні природи нерівності та її причин. В Україні проблема нерівності значною мірою пов'язана з помилками державної політики та неефективним просуванням реформ, спрямованих на послаблення олігархічних та корумпованих структур, які виникли на ранніх етапах переходу до ринку. Отже, заходи політики щодо зниження бідності та нерівності мають бути узгоджені з політичною реформою та зусиллями з розбудови громадянського суспільства.

Виваженою економічною політикою можна досягти певних успіхів в усуненні негативних складових розшарування і поліпшенні картини розподілу доходів. Що ж конкретно можна зробити для скорочення нерівності з огляду на обмеження політичного характеру? В першу чергу, враховуючи фактори, що вплинули на зниження зайнятості і доходів в офіційному секторі, необхідно: усунути надмірне регулювання, ліцензування та інші джерела викривлення ринків продукції; скоригувати кредитну політику і політику фінансового сектору; сформувати дієвий ринок робочої сили. Ці елементи перш за все необхідні для підтримання темпів економічного зростання, але вони також мають позитивно вплинути на ситуацію з розподілом доходів.

Крім того, можна безпосередньо вплинути на розподіл доходів шляхом:

- підвищення доходів найбідніших верств населення через зростання заробітної плати цих груп та сприяння їх працевлаштуванню;
- відновлення і подальшого вдосконалення соціальних послуг, які забезпечує держава через суспільні фонди споживання; при цьому обов'язковою умовою є прозорість і підзвітність при встановленні пріоритетів у сфері бюджетних витрат, контроль за доступністю і якістю соціальних послуг;
- підвищення ефективності фінансової політики.

Для посилення дієвості політики розподілу доходів (поряд з невідпинним проведенням економічних та соціальних реформ) необхідно в першу чергу впроваджувати заходи, спрямовані на набуття та підвищення кваліфікації працівників з невисоким рівнем освіти та представників маргінальних груп. Особливої уваги потребує проблема вирівнювання регіональних диспропорцій як важливого фактора формування необґрунтованої нерівності доходів.

З метою скорочення впливу негативних складових на формування нерівності в доходах необхідно:

- створення прозорих та ефективних ринків продукції, оскільки існуюча в Україні антиконкурентна політика, надмірне ліцензування та регулювання, масштабна корупція утруднюють доступ на ринок нових приватних підприємств і розширення вже існуючих;
- розширення фінансових ринків, оскільки недостатня розвиненість кредитної системи, нерівність у доступі до кредитів для підприємств різної форми власності та для окремих приватних підприємств гальмують функціонування ринкових механізмів;
- збільшення доходів найбіднішого населення шляхом реформ на ринку праці. Підвищення стандартів оплати праці, насамперед, дасть змогу вивести зі складу бідних працююче населення. Крім того, окремим напрямом є навчання та перенавчання найбідніших груп населення для збільшення шансів знайти роботу для безробітних та підвищення особистого рівня оплати праці для працюючих;
- застосування заходів перерозподільної фінансової політики.

Висновки. Проведене дослідження показало, що в Україні продовжується процес розшарування населення за доходами. Причому посилення нерівності відбувається здебільшого не за рахунок розвитку ринкових засад, а внаслідок невваженої державної політики і певних викривлень перехідного періоду.

Досі державне втручання не мало позитивного впливу на вирівнювання доходів і подолання необґрунтованої економічними факторами нерівності. Подальше очікування і затримка конкретних дій з боку держави може призвести не тільки до поглиблення нерівності, а й до вкорінення негативних складових розшарування, породжених перехідним періодом.

Джерела

1. *Обратить реформы на благо всех и каждого: Бедность и неравенство в странах Европы и Центральной Азии.* — Вашингтон, О.К.: Всемирный банк. — 2001. — С. 387 — 399.
2. *Послання Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2001 році”.* — С. 106.



ГРОШОВІ ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ: НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РІВНЯ ТА СТРУКТУРИ

*К. Є. Крищенко,
заступник Міністра праці та
соціальної політики України*

Політика доходів є одним з найважливіших напрямів державної соціальної політики, що має за мету підтримання реальних доходів усіх громадян країни на рівні, необхідному для забезпечення нормальних умов розширеного відтворення населення, поліпшення якості життя і творчого розвитку особистості. На кожному конкретному етапі суспільного розвитку політика доходів визначається глибиною і характером проблем, які потрібно вирішити, виділивши конкретні цілі і враховуючи можливості держави.

Грошові доходи — основний вид особистих доходів населення, отриманих у формі заробітної плати, пенсій, грошових допомог, стипендій тощо. Найважливіші з них — заробітна плата, отримана на державних, колективних і приватних підприємствах та в установах. До грошових доходів населення в Україні відносять також оплату робочої сили в сільськогосподарських підприємствах, кооперативах, доходи від продажу сільськогосподарської продукції на ринку, послуг тощо.

Структура грошових доходів населення України за роки реформ зазнала суттєвих змін. Насамперед, це стійка тенденція до скорочення питомої ваги оплати праці у їх складі впродовж всього періоду до 2003 року. Якщо у 1995 р. оплата праці та доходи від підприємницької діяльності становили 59%, 2000 році — 48,7, то у 2003 році — 42,7% (табл. 1, 2).

Для порівняння зазначимо, що в сумарних доходах населення, наприклад, Великобританії заробітна плата у 2001 році складала 65%, Німеччині — 64%, Франції — 58%. Отже, Україна стала помітно відставати за цим показником, що вимагає кардинальних змін як в організації оплати праці, так і в процесах розподілу доходів країни. Якщо до 1995 року цей показник дійсно віддзеркалював питому вагу оплати праці найманих працівників України, то в подальшому в структурі грошових доходів з'явилася нова стаття “Доходи та інші надходження фізичних осіб — суб’єктів підприємницької діяльності”, яка швидко зростала (з 0,3% у 1995 р. до 3,6% у 2000 р., або у 12 разів), і таким чином питома вага оплати праці була штучно збільшена, хоча оплата праці найманої робочої сили і доходи підприємців є зовсім різними показниками за своєю економічною суттю (в основі першого з них лежить вартість робочої сили, в основі другого — додана вартість), тому вони повинні аналізуватися та прогнозуватися лише відокремлено.

Таблиця 1

Структура грошових доходів та витрат населення України
(за даними БГДВН) у 1995–2000 роках*

№ з/п		1995		1996		1997	
		млн. грн.	у % до підсумку	млн. грн.	у % до підсумку	млн. грн.	у % до підсумку
1	2	3	4	5	6	7	8
I.	Грошові доходи – всього:	26497,9	100,0	40311,1	100,0	50068,8	100,0
	у тому числі:						
1.	Оплата праці та доходи від підприємницької діяльності – всього:	15641,1	59,0	23723,4	58,8	25600,0	51,1
	а) робітників, службовців з урахуванням дивидендів, % від акцій та вкладів в майно підприємств та організацій	15178,2	53,7	23257,0	57,7	25210,0	50,4
	б) доходи та інші надходження фізичних осіб суб'єктів підприємницької діяльності	90,8	0,3	164,8	0,4	268,2	0,5
	в) працівників колективних сільськогосподарських підприємств	372,1	1,4	301,6	0,7	121,8	0,2
2.	Надходження виручки від продажу продуктів сільського господарства	671,3	2,5	1080,8	2,7	1496,0	3,0
3.	Пенсії та допомоги	5064,4	19,1	9782,5	24,3	12374,4	24,7
4.	Стипендії	98,8	0,4	110,8	0,3	143,6	0,3
5.	Надходження із фінансової системи	331,2	1,2	656,6	1,6	1355,1	2,7
6.	Доходи від продажу іноземної валюти	805,4	3,0	2692,9	6,7	6183,5	12,4
7.	Інші надходження	3865,4	14,7	2194,9	5,4	2801,2	5,6
8.	Сальдо грошових переказів (+)	20,3	0,1	69,2	0,2	115,0	0,2
II.	Грошові витрати та заощадження – всього:	24783,6	100,0	38960,7	100,0	47932,1	100,0
1.	Купівля товарів та оплата послуг – всього:	20140,4	81,3	27449,7	70,5	31876,4	66,5
	у тому числі:						
	а) купівля товарів	16352,9	66,0	19555,3	50,2	21275,6	44,4
	б) оплата послуг	3787,5	15,3	7894,4	20,3	10600,8	22,1
2.	Обов'язкові платежі та добровільні внески	2155,8	8,7	3917,9	10,1	5222,7	10,9
3.	Витрати фізичних осіб суб'єктів підприємницької діяльності	107,5	0,4	229,1	0,6	490,8	1,0
4.	Приріст заощаджень укладах та придбання цінних паперів	382,9	1,5	2436,7	6,2	2585,2	5,4
5.	Витрати населення на придбання іноземної валюти	1997,0	8,1	4927,3	12,6	7757,0	16,2
6.	Сальдо грошових переказів (-)						

Продовження таблиці 1

№ з/п		1998			1999			2000		
		млн. грн.	у % до підсумку		млн. грн.	у % до підсумку		млн. грн.	у % до підсумку	
		9	10		11	12		13	14	
1	Грошові доходи – всього:	54379,1	100,0		61864,9	100,0		86911,1	100,0	
	у тому числі:									
1.	Оплата праці та доходи від підприємницької діяльності – всього:	26209,3	48,2		30657,3	49,6		42333,4	48,7	
	а) робітників, службовців з урахуванням дивидендів, % від акцій та вкладів в майно підприємств та організацій	25633,8	47,1		29419,4	47,6		39026,0	44,9	
	б) доходи та інші надходження фізичних осіб суб'єктів підприємницької діяльності	483,8	0,9		1121,0	1,8		3159,7	3,6	
	в) працівників колективних сільськогосподарських підприємств	91,7	0,2		116,9	0,2		147,7	0,2	
2.	Надходження виручки від продажу продуктів сільського господарства	1938,3	3,6		2844,8	4,6		4505,9	5,2	
3.	Пенсії та доплати	12565,3	23,1		14463,6	23,4		17924,3	20,6	
4.	Стипендії	145,3	0,3		272,8	0,4		274,8	0,3	
5.	Надходження із фінансової системи	402,9	0,7		489,8	0,8		666,3	0,8	
6.	Доходи від продажу іноземної валюти	7159,2	13,2		3635,1	5,9		4156,9	4,8	
7.	Інші надходження	5863,4	10,7		9452,4	15,3		17007,2	19,6	
8.	Сальдо грошових переказів (+)	95,4	0,2		49,1	-		42,3	-	
П.	Грошові витрати та заощадження – всього:	53375,6	100,0		59518,2	100,0		83776,6	100,0	
1.	Купівля товарів та оплата послуг – всього	34867,3	65,3		41831,8	70,3		59023,40	70,5	
	у тому числі:									
	а) купівля товарів	24081,1	45,1		29343,3	49,3		41648,4	49,7	
	б) оплата послуг	10786,2	20,2		12488,5	21,0		17375,0	20,7	
2.	Обов'язкові платежі та добровільні внески	5567,9	10,4		6750,7	11,3		9229,1	11,0	
3.	Витрати фізичних осіб суб'єктів підприємницької діяльності	803,3	1,5		1516,1	2,5		2942,3	3,5	
4.	Приріст заощаджень укладах та придбання цінних паперів	2523,0	4,7		4555,8	7,7		8610,9	10,3	
5.	Витрати населення на придбання іноземної валюти	9614,1	18,1		4863,8	8,2		3970,9	4,7	
6.	Сальдо грошових переказів (-)									

* Розрахунки виконано за даними Статистичних щорічників за 1995 – 2003 роки Держкомстату України

Таблиця 2

Структура грошових доходів та витрат населення України
за 2001–2003 роки*

№ з/п		2001		2002		2003	
		млн. грн.	у % до підсумку	млн. грн.	у % до підсумку	млн. грн.	у % до підсумку
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Доходи, всього	157996,0	100	185073	100	211922	100
	у тому числі:						
1.1.	Оплата праці	67389	42,6	78950	42,7	90549	42,7
1.2.	Прибуток та змішаний доход	29518	18,7	33540	18,1	34518	16,3
1.3.	Доходи від власності, одержані	4275	2,7	5297	2,8	5109	2,4
1.4.	Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	56814	36,0	67286	36,4	81746	38,6
	з них:						
	соціальні допомоги	23978	15,2	31601	17,1	36599	17,3
	інші поточні трансферти	5112	3,3	6656	3,6	8100	3,8
	соціальні трансферти в натурі	27724	17,5	29029	15,7	37047	17,5
2.	Витрати та заощадження, всього:	157996	100,0	186365	100,	211922	100,0
	у тому числі:						
2.1.	Придбання товарів та послуг	139984	88,6	151013	81,1	182321	86,0
2.2.	Доходи від власності, сплачені	190	0,1	334	0,2	902	0,4
2.3.	Поточні податки та доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти	11034	7,0	13552	7,3	16685	7,9
	у тому числі:						
	поточні податки, майно тощо					13645	6,4
	внески на соціальне страхування					2056	1,0
	інші поточні трансферти					984	0,5
2.4.	Нагромадження нефінансових активів	3408	2,2	2830	1,5	2655	1,3
2.5.	Приріст фінансових активів	3380	2,1	18636	10,0	9359	4,4

* Розрахунки виконано за даними Статистичних щорічників за 2001 – 2003 роки Держкомстату України

Грошові доходи домогосподарств охоплюють такі основні складові:

1. Оплата праці та доходи від підприємницької діяльності. Цей агрегований показник включає заробітну плату, премії, інші винагороди, виплати і допомоги, що отримані у грошовій чи натуральній формі за основним і додатковим місцями роботи за виключенням прибуткового податку та інших утримань відповідно до чинного законодавства; доходи від підприємницької (фермерської) діяльності та самозайнятості; доходи від продажу особистого і домашнього майна; доходи працівників колективних сільськогосподарських підприємств.

2. Доходи від продажу сільськогосподарської продукції, що вироблена в особистому підсобному господарстві або отримана домогосподарством в порядку самозаготівель.

3. Пенсії та доплати. Цей показник враховує всі види трудових і соціальних пенсій (за віком, за інвалідністю, у зв'язку з втратою годувальника, соціальні, військово-службовцям та інші).

4. Стипендії. До них віднесені всі види стипендій, що виплачуються учням професійно-технічних навчальних закладів, студентам у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах, аспірантам та ординаторам. По цій статті враховуються також стипендії, які виплачуються підприємствами та організаціями.

5. Надходження із фінансової системи.

6. Доходи від продажу іноземної валюти.

7. Інші грошові надходження.

Характерною особливістю розвитку структури грошових доходів було зростання частки соціальних трансфертів, пенсій та долат з 19,1% у 1995 р. — до 20,6 у 2000 р. Частка стипендій майже не змінювалась, а в 2001 — 2003рр. зросла з 15,2% до 17,3%. Це пояснюється, насамперед, збільшенням верств населення, яке потребує соціального захисту.

У структурі грошових доходів з 1995 року до 2000 року діяла нова стаття — “Доходи від продажу іноземної валюти”, яка у 1995 році становила 3,0%, а у 1998 році — 13,2%, далі спостерігалось різке зниження, а у 2001 році ця стаття була вилучена із структури грошових доходів.

“Інші надходження” у структурі грошових доходів скоротилися у 1996 році в 2,7 раза проти 1995 року, а далі почали зростати прискореними темпами і у 2000 році становили 19,6%. Динаміка інших надходжень значною мірою залежить від змін, які відбуваються у розвитку зазначених двох статей доходів (саме за рахунок інших, додаткових заробітків населення намагається компенсувати нестачу заробітної плати та соціальних трансфертів).

Протягом багатьох років, у тому числі тих, що є обраними для аналізу в даному дослідженні, одним з основних джерел інформації щодо грошових доходів населення, поряд із системою національних рахунків, залишалися річні та місячні баланси грошових доходів та витрат населення (БГДВН), які розроблялися як в цілому по Україні, так і по її регіонах. Слід зазначити, що для України з її нинішніми проблемами (пов'язаними з соціально-економічною кризою), насамперед з низьким рівнем середньодушових доходів населення, не завжди придатною виявляється в практиці спрощена СНР, що була запозичена в країнах з найбільш високими рівнями грошових доходів.

У країнах ЄС ступінь соціальної захищеності корінного населення є достатньо високим, немає таких, як в Україні, масштабів і глибини бідності та значної диференціації за доходами, а громадяни одержують доходи не нижче прожиткового мінімуму. Тому там використання надмірно узагальнених показників доходів населення, можливо, є вип-

равданим. В Україні для аналізу доходів населення недостатньо лише таких показників, оскільки вони приховують існуюче глибоке соціальне розшарування суспільства, ускладнюють його дослідження.

На початку 2002 р. наказом Держкомстату № 113 від 07.03.2002 р. були затверджені “Методичні вказівки щодо розрахунку доходів та витрат населення”, які обумовили необхідність приведення методики розробки показників доходів та витрат населення у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема до СНР, у зв’язку з переходом до ринкової економіки. За новою методикою упродовж 2002 року Держкомстат України здійснював лише доопрацювання розрахунків остаточного БГДВН за 2001 рік по регіонах України.

Для характеристики домашніх господарств з 2001 року використовуються наступні показники:

Оплата праці. Вона включає нараховані підприємствами, установами, організаціями суми оплати праці в грошовій та натуральній формах за відпрацьований і невідпрацьований через хворобу час, заохочувальні доплати і надбавки, компенсаційні виплати, пов’язані з умовами праці, премії та одноразові заохочувальні виплати. Але в СНР з неї виключені певні види виплат у зв’язку з їх призначенням (оплата навчальних відпусток, доплати до фактичного заробітку в разі тимчасової втрати працездатності тощо), не віднесені до соціальних допомог.

Прибуток та змішаний дохід.

Валовий прибуток — це прибуток, який одержують в результаті процесу виробництва до виключення процентів або інших доходів від власності, які належать до виплати по фінансових та інших матеріальних невикористаних активах, необхідних для здійснення виробництва. До змішаного доходу відносять дохід некорпоративних підприємств, в яких члени домашнього господарства можуть здійснювати неоплачувані трудові витрати, до складу якого входять винагороди за роботу і які неможливо відокремити від доходу (прибутку) власника або підприємця.

Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти.

До них належать: поточні податки на доходи, майно тощо; внески на соціальне страхування; соціальні допомоги, крім допомог в натуральній формі; інші поточні трансферти (страхові платежі, страхові відшкодування, штрафи та пені, виплати одноразової матеріальної допомоги працівникам та компенсації тощо). Одним з основних видів поточних трансфертів є соціальні допомоги, які одержують домогосподарства для забезпечення потреб, що виникли у зв’язку з певними подіями або обставинами (хворобою, безробіттям, виходом на пенсію, житловими умовами, здобуванням освіти або сімейними обставинами).

Як видно з таблиці 2, прибуток та змішаний дохід протягом 2001–2003 рр., знижувалися. Так, у 2001 році цей показник становив 18,7%, а в 2003 р. порівнянно з 2001 р. знизився на 2,4%. Доходи від власності у 2003 році проти 2002 р. знизилися на 0,4%.

Соціальні допомоги та інші поточні трансферти збільшились у 2003 р. порівнянно з 2001 р. на 2,6 відсотка.

Таким чином, можна зробити висновок щодо нерівномірності та нестабільності у формуванні окремих статей доходів, а також відсутності якоїсь єдиної тенденції для усіх без винятку років зазначеного періоду у розвитку будь-якої статті.

Тенденції щодо нерівності доходів і бідності тісно пов’язані між собою. Існує один загальний підхід до виміру рівня бідності, за якого “бідні” визначаються як особи, що проживають у домашніх господарствах, з доходами або витратами, які істотно нижчі середніх показників по їх країні. Наприклад, в Європейському Союзі встановлена межа

бідності, що дорівнює 60% середніх доходів або витрат у кожній країні. Основою для визначення відносної бідності є те, що громадяни, чий рівень життя (який вимірюється у відповідності з їх доходами або витратами) значно нижчий за середній показник, ризикують залишитись переваг або вигід, які в суспільстві вважаються стандартними. У разі, коли рівень бідності вимірюється за відносним критерієм, ріст нерівності в доходах призводить до збільшення кількості осіб, які живуть у відносній бідності. За скорочення нерівності в доходах, кількість відносно бідних людей зменшується.

Економічне поживлення і зростання доходів населення упродовж останніх років мало неоднозначний вплив на нерівність населення. З одного боку, спостерігалось висвітлення частини незареєстрованих прибутків, зростання легальної зарплати та пенсії, з іншого, тенденції розвивались по-різному в галузях і навіть на підприємствах однієї галузі. Зростання середніх показників відбувалось передусім за рахунок збільшення доходів соціальних “вершків”: найбільший зиск від економічного піднесення мали 20% заможніх верств населення – їх споживання зросло на 12,4%, тоді як споживання найбідніших – лише на 4,7%. Споживання 60% менш забезпеченого населення України фактично збільшувалося лише у 2002 р. (на відміну від 20% найбільш заможних, чий добробут ріс впродовж всього періоду).

Середньомісячні номінальні грошові доходи в розрахунку на душу населення протягом періоду, що аналізується, збільшилися з 65,74 грн. у 1996 р. до 364,40 грн. у 2003р., тобто у 5,5 разів (таблиця 3). Річні темпи зростання цього показника помітно знижувалися до 1998 р. включно (з 153,3% у 1996 році до 109,5% у 1998 р.), а в наступні роки підвищувалися і у 2002 р. перевищили 1996 рік на 7,8%, або у 1,1 раза, проте у 2003 р. помітно уповільнилися порівняно з попереднім роком.

У доларовому еквіваленті середньомісячні грошові доходи на душу населення становили у 1996 році 35,93 дол. США на місяць, або 1 дол. 20 центів на добу. Найнижчими були середньомісячні грошові доходи на душу населення у 1999 р. (25,01 дол. на місяць, або 68 центів на добу).

У 2003 році середньодушові доходи населення у доларовому еквіваленті значно підвищилися і становили 68,37 дол. на місяць, або 2 дол. 28 центів на добу, порівняно з 1996р. доходи на душу населення зросли в 1,9 раза. Такі дані свідчать про надзвичайно низький рівень душових доходів громадян, який майже не змінився за 6 років (1996–2001), тільки з 2002 року доходи помітно зросли, що свідчить про підвищення рівня життя населення.

Формування доходів населення будь-якої країни залежить, головним чином, від двох основних комплексів факторів. Перший комплекс факторів складають показники та можливості економічного зростання у країні, оскільки економіка – це фундамент соціального розвитку, а її міцність є запорукою соціального благополуччя, передусім зростання доходів населення. Отже, до першого комплексу факторів, що істотно впливають на процес формування доходів, належать темпи зростання ВВП і його розподіл на споживання та нагромадження; динаміка окремих галузей вітчизняного виробництва та пропорційність їх розвитку; досягнення у розвитку малого підприємництва; темпи зміни продуктивності праці; динаміка чисельності населення; збільшення або скорочення можливостей зайнятості для працездатного населення країни і динаміка безробіття; можливості формування внутрішніх інвестиційних ресурсів; наявність та величина зовнішнього боргу і ступінь залежності економіки від іноземного капіталу; ступінь стабільності вітчизняної валюти та міцність фінансової системи взагалі, динаміка цін, зокрема, динаміка житлово-комунальних і транспортних тарифів і міра їх відповідності реальним розмірам заробітної плати, пенсій та середньодушових грошових доходів; наявність заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій тощо.

Таблиця 3

Динаміка середньорічних грошових доходів населення України в розрахунку на душу населення у 1996–2003 роках

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Середньомісячні грошові доходи на душу населення (грн.)	65,74	82,30	90,09	103,32	146,30	184,60	297,30	364,40
у % до попереднього року	153,3	125,2	109,5	114,7	141,6	128,0	161,1	122,6
Середньомісячні грошові доходи на душу населення в доларовому еквіваленті*	35,93	44,21	36,78	25,01	26,89	34,87	55,81	68,37
у % до попереднього року	123,4	123,0	83,2	68,0	107,5	129,7	160,1	122,5
Середні грошові доходи на добу, в доларовому еквіваленті*	1,20	1,47	1,23	0,83	0,90	1,16	1,86	2,28

Розрахунки виконано за даними Держкомстату України.

* Доларовий еквівалент (за курсом НБУ).

З метою динамічного підвищення життєвого рівня населення Програмою передбачено здійснити такі заходи:

- забезпечити стає економічне зростання, всебічний розвиток і максимально повно використати трудовий потенціал країни, поліпшити ситуацію на ринку праці;
- поетапно наблизити державні соціальні гарантії до прожиткового мінімуму, зокрема щодо поступового досягнення у 2007 році мінімальної заробітної плати рівня прожиткового мінімуму;
- продовжити реформування системи оплати праці, підвищити її питому вагу в структурі грошових доходів, збільшити частку фонду оплати праці в собівартості продукції, валовому внутрішньому продукті;
- запровадити систему погодинної мінімальної заробітної плати;
- посилити захист купівельної спроможності населення від впливу інфляції та несвоєчасного отримання доходів;
- ліквідувати заборгованість з виплати заробітної плати на підприємствах і в установах;
- досягти оптимальних міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- удосконалити нормативно-правову базу з питань відшкодування знецінених грошових заощаджень громадян (поступова компенсація втрат від знецінення їх заощаджень);
- відновити роль доходів від трудової діяльності працівників як важливого стимулу розвитку виробництва, підвищення трудової активності працюючих та посилення мотивації до праці;
- продовжити поетапне підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівникам бюджетної сфери і перейти до оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки;
- підвищити ступінь втручання держави в економічні і соціальні процеси; необхідно, щоб держава була не тільки законодавцем і правовим гарантом в суспільстві, а й забезпечувала всім громадянам можливість задоволення їх життєво важливих потреб, проводила політику вирівнювання доходів;
- скоротити нерівність доходів населення, забезпечити формування численного середнього класу, який стане гарантом стабільності;
- забезпечити зниження економічної нерівності шляхом запровадження гнучкої податкової політики, раціоналізації соціальних трансфертів, легалізації „тіньової” діяльності і незареєстрованих доходів;
- поглибити на засадах соціального партнерства співпрацю з об'єднаннями роботодавців та профспілок у соціальній сфері, підвищивши їх роль у колективно-договірному регулюванні праці, поліпшенні умов праці;
- відновити стимулюючу та відтворювальну функції заробітної плати;
- посилити соціальний захист безробітних та підвищити рівень охоплення заходами активної політики зайнятості незайнятого населення;
- поетапно наблизити фінансові розміри виплат за соціальним страхуванням до рівня прожиткового мінімуму;

- поглибити структурні перетворення, завершити податкову та продовжити пенсійну реформи, вдосконалити системи соціального захисту, запровадити адресну соціальну допомогу;
- побудувати в Україні соціально орієнтовану ринкову економіку європейського типу, утвердити сучасні європейські стандарти якості життя;
- стимулювати людей до володіння приватною власністю та її ефективний захист — один з принципових пріоритетів політики доходів.

Дослідження структури грошових доходів та витрат населення за 1995 — 2003 рр. свідчить про значне зниження питомої ваги оплати праці та доходів від підприємницької діяльності в загальній сумі грошових доходів з 59% в 1995 р. до 42,7% в 2003 р.

Зниження такої важливої частки доходів як оплата праці, від якої формуються інші соціальні трансферти, свідчить про необхідність істотного підвищення заробітної плати, що в цілому сприятиме підвищенню рівня життя населення.

У 2003 р. середньодушові доходи населення на добу склали 2 долари 28 центів. Це свідчить про рівень бідності значної частини населення. На найближчу перспективу ці питання соціальної політики держави повинні бути пріоритетними.

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЧНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ

*І. Л. Петрова,
доктор економічних наук, професор,
Університет економіки та права
“КРОК”*

Функція управління персоналом в українських організаціях проходить певні трансформаційні етапи. У перші роки перехідного періоду відбувалася адаптація кадрової роботи до умов ринку, що виявлялося в пошуку і впровадженні нових технологій найму і селекції персоналу, його розвитку, мотивації та стимулюванні, створенні нових форм соціально-трудових відносин. На подальших етапах з ускладненням конкурентного середовища, більшою динамікою внутрішніх і зовнішніх змін, підвищенням значення ефективного використання ресурсів, насамперед людських, постає необхідність переходу до якісно нового рівня управління персоналом — стратегічного управління людськими ресурсами. Персонал перетворюється на найцінніший ресурс організації, ключовий фактор її конкурентоспроможності і, зрештою, стає водночас, і засобом і метою стратегічного розвитку. Стратегія управління персоналом за таких умов є похідною, але вкрай важливою складовою генеральної стратегії розвитку організації, що через свою унікальність, складність, а іноді й неможливість імітації зумовлює вирішальні конкурентні переваги організації. Утвердження стратегічного підходу потребує реструктуризації функції управління персоналом в напрямі її вертикальної інтеграції з генеральною стратегією організації та горизонтальної інтеграції всіх її складових. Разом з тим дослідження діяльності кадрових служб в українських підприємствах і організаціях свідчать про неприпустимо уповільнене реформування цих структурних підрозділів і, у більшості випадків, його невідповідність сучасним завданням стратегічного розвитку.

Проблема реструктуризації функції управління людськими ресурсами та надання їй стратегічного характеру не є властивою виключно управлінським організаціям. Хоча реформування департаментів людських ресурсів і запровадження стратегічного підходу в управлінні персоналом західних компаній розпочалося раніше (активно — в останні десятиріччя минулого століття), процес необхідних перетворень триває донині. По суті, він має бути постійним. Маргарет Е. Олдрідж і Кевін Дж. Нілан, HR-менеджери всесвітньовідомої компанії 3М, вказують, що впродовж останніх 20 років нестабільний глобальний діловий клімат зобов'язує професіоналів з управління людськими ресурсами допомагати організаціям виживати і навіть процвітати при постійному тиску змін

(1, р. 133). Серед фундаментальних праць зі стратегічного управління людськими ресурсами слід виділити роботи М.Армстронга, М.Хильба, Л.Бьорда, І.Месхолама та ін. Певні здобутки західної теорії та практики можуть бути корисними і для українських підприємств і організацій. На жаль, у вітчизняній спеціальній літературі явно бракує відповідних розробок. Більше уваги зазначеній проблемі приділяють російські вчені-управлінці (Б.М.Генкін, О.Г.Єгоршин, А.Я.Кібанов, Є.В.Маслов, В.І.Маслов та ін.). Слід взяти до уваги сміливу думку В.І.Маслова про те, що російським підприємствам варто перейти “від відділів кадрів не до відділів управління персоналом, а відразу до відділів стратегічного управління людськими ресурсами ... Стратегія випередження завжди більш вигідна, ніж стратегія, спрямована на те, щоб наздоганяти інших” (2, с. 7 – 8). У цьому, безперечно, є сенс і для української практики управління людськими ресурсами, де першочерговими невирішеними проблемами є: 1) відділи управління персоналом повністю ізолювані від створення та втілення генеральної стратегії організації; 2) їхні функції розпорошені між іншими структурними підрозділами і відділами; 3) деякі важливі практики управління людськими ресурсами відсутні взагалі; 4) кадрові служби не готують персонал організації до виконання майбутніх завдань та адаптації до можливих змін, пов’язаних з розвитком інформаційних технологій, загостренням конкурентної боротьби, глобальними тенденціями економічного розвитку тощо. У зв’язку з цим нагальним завданням є розгляд шляхів та підходів до проектування нових структурних підрозділів у складі організаційної будови управління організацією, які забезпечували б комплексний стратегічний підхід до формування, розвитку, використання та підтримки персоналу.

Теперішні кадрові служби українських підприємств ще зберігають риси успадковані з часів доринкового періоду. Тоді функції управління кадрами були розпорошені між різними відділами: кадрів, підготовки кадрів, організації праці і заробітної плати, охорони праці і техніки безпеки, лабораторією НОП та соціально-психологічних досліджень, бюро з нормування праці, відділом соціально-побутового забезпечення, житлово-комунальним відділом тощо, які мали різне підпорядкування. Відділ кадрів підпорядковувався заступникові директора з кадрів та соціальних питань, відділ охорони праці і техніки безпеки — головному інженеру, відділ підготовки кадрів — заступнику директора з кадрів або головному інженеру, відділи соціально-побутового та житлово-комунального забезпечення — заступнику директора з соціальних питань та побуту.

Отже, відділи, що займалися управлінням кадрами, були дезінтегровані і мали різне ієрархічне підпорядкування. Це, по-перше, зумовлювало низьку ефективність управління через велику кількість узгоджень в процесі прийняття рішень. По-друге, основна ланка управління кадрами — відділ кадрів — виконував суто облікові функції і не міг бути інформаційним, методичним та координаційним центром кадрової роботи. Він мав низький організаційний статус і, як правило, низький професійний рівень. За даними вибіркового обстеження Держкомстату СРСР, на промислових підприємствах і в будівельних організаціях країни станом на 15 вересня 1987 р. лише 24,6% працівників кадрових служб мали вищу освіту, 34,6% — загальну шкільну освіту, решта — середню спеціальну, але не за профілем кадрової роботи (3, с. 86 — 87).

Зв’язки відділу кадрів з іншими ланками, які виконували функції управління людьми, були суто формальними. На жаль, слід констатувати, що і сьогодні структура управління кадрами на багатьох підприємствах майже не змінилася, що унеможливляє розробку єдиної кадрової політики та застосування стратегічного підходу до управління персоналом.

На основі даних соціологічних досліджень та власного досвіду консультування в деяких організаціях, можна зазначити, що діяльності кадрових служб в Україні притаманні такі особливості:

- кадрова робота часто не зіставляється зі стратегічними цілями розвитку підприємства;
- керівники підприємств не усвідомлюють, що найвищою цінністю є людський капітал, і неохоче інвестують в програми розвитку персоналу;
- професійно-кваліфікаційна і демографічна структура спеціалістів-кадровиків є недосконалою. За деякими оцінками, серед них лише третина має вищу освіту і ще менше — вищу освіту за спеціальним напрямом підготовки. Значна частина цих спеціалістів вступила або незабаром вступить у пенсійний вік, що свідчить про повільне оновлення і недостатній приплив молодих працівників у дані підрозділи;
- чисельність працівників кадрових служб недостатня. У промислових організаціях у кадровій службі зайнято в середньому 0,3 % загальної кількості працівників, у будівельних — 0,5 %. У багатьох організаціях, де чисельність персоналу перевищує 1000 чоловік, у кадровій службі працюють 1 — 2 менеджери. Найменше фахівців, що займаються добором і розміщенням кадрів, у розрахунку на одне підприємство — у системі побутового обслуговування й в агропромисловому комплексі — по 1 людині;
- кадрові служби обмежують свою діяльність веденням кадрової документації, прийомом і звільненням працівників, регулюванням трудових відносин відповідно до трудового законодавства, яке часто порушується;
- інші питання кадрової політики (оплата, організація, безпека праці і здоров'я персоналу, правові питання трудових відносин) належать до різних роз'єднаних підрозділів, що не дозволяє виробити єдину кадрову політику організації;
- багато важливих кадрових функцій поки ще не реалізуються в українських організаціях. Серед них: стратегічне планування персоналу, комплексна оцінка діяльності, керування якістю, формування компенсаційних пакетів, створення команд, розвиток організаційної культури.

Низька ефективність роботи кадрових служб є однією з причин зниження якості і продуктивності праці на підприємствах. Для персоналу організацій, особливо державного сектору економіки, характерні демотивація праці, абсентеїзм, висока плинність кадрів. Неефективне використання праці значно обмежує конкурентоспроможність підприємств.

Реформування кадрових служб українських організацій, на наш погляд, повинно здійснюватися з урахуванням стратегічної перспективи, що дасть можливість у майбутньому перейти до стратегічного управління людськими ресурсами.

Під стратегічним управлінням людськими ресурсами ми розуміємо управління їх формуванням та використанням, спрямоване на підвищення їх конкурентоспроможності в умовах внутрішнього і зовнішнього середовища для досягнення стратегічних цілей розвитку організації.

Перехід від управління персоналом до стратегічного управління людськими ресурсами, як свідчить аналіз західної практики, передбачає послідовність певних стадій. Ступінь та якість взаємозв'язку генеральної стратегії організації та стратегії щодо персоналу істотно змінюється в процесі еволюції. Так, на першій стадії генеральна стратегія

організації розробляється на основі таких “твердих” критеріїв, як: позиція фірми на ринку, її технологічні переваги, структура капіталу та ін. Персонал розглядається як другорядна проблема процесу планування. В реалізації стратегії людський фактор сприймається як даний, тобто припускається, що організація сама по собі матиме потрібних людей, готових якісно виконувати свої трудові обов’язки. Зв’язок між функцією управління персоналом і стратегічним менеджментом суто адміністративний, управлінська взаємодія практично відсутня. На другій стадії корпоративна стратегія розробляється без участі відділів з управління персоналом, проте останніх інформують про стратегічний план і необхідність певних дій щодо його виконання. Кадрова політика на цій стадії може бути лише реактивною, отже, недостатньо ефективною. Управлінський зв’язок між генеральною стратегією і стратегією управління людськими ресурсами — вертикальний, нисхідний, односторонній. Третя стадія передбачає розробку як генеральної організаційної стратегії, так і стратегії управління персоналом, яка, безперечно, є функціональною і орієнтованою на досягнення загальних цілей організації. Зв’язок між двома стратегіями двосторонній, це вже взаємозв’язок, хоча і досить суперечливий. Нарешті, четверта стадія характеризується істотним зростанням ролі людського чинника в організації і статусу департаменту з управління людськими ресурсами, який перетворюється на стратегічного партнера бізнесу. Стратегічне управління здійснюється спільно з департаментом людських ресурсів, що надає стратегії управління людськими ресурсами статус органічного компонента генеральної організаційної стратегії. Зв’язок між ними є інтегральним.

Варто зауважити, що навіть у західних країнах далеко не всі компанії досягли стадії інтерактивного зв’язку в стратегічному управлінні. Більш того, ідея стратегічного управління людськими ресурсами не сповідується абсолютно всіма організаціями, а деякі з них на рубежі тисячоліть взагалі відмовились від неї через зростаючу невизначеність зовнішнього середовища і прискорення організаційних змін. Зважаючи на це, чи варто рекомендувати українським підприємствам засвоєння стратегічного підходу до управління персоналом? Чи не завчасне це завдання?

На наше переконання, такий час настав. І не лише тому, що нині ціла низка успішних організацій вже має досвід стратегічного управління людськими ресурсами (ЗАТ “Оболонь”, АТ “Квазар-мікро”, АТ “Талактон”, ВАТ “КрафтФудз-Україна”, СП “Реєм-стма”, СП “Тетрапак”, ККЗ “Росинка” та ін.). Головним аргументом на користь підходу, що розглядається, є логіка сучасного розвитку українських організацій, яка вимагає комплексного і перспективного бачення свого місця в найближчому ринковому оточенні і глобальному середовищі.

Тенденції формування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами вже намітились. Серед них:

- згрупування функцій з управління персоналом у межах одного департаменту. Такий досвід накопичив банк “Аваль”, що має доцільну організаційну структуру управління по роботі з персоналом. Вона включає чотири відділи: оцінки ефективності праці (7 осіб), оплати праці (5 осіб), обліку та найму персоналу (6 осіб), розвитку персоналу (5 осіб). Подібна структура дозволяє досягти вертикальної і горизонтальної інтеграції функцій управління людськими ресурсами, що є принциповим для забезпечення стратегічного підходу;
- ув’язка окремих функцій управління персоналом з вимогами генеральної стратегії організації. Так, відома українська компанія ВАТ “Укртрансффта” має чітко визначену стратегію розвитку, місію, цілі, завдання. Відповідно до них здійснюється підготовка кадрів компанії, що орієнтована на розвиток як поточних, так і перспективних навичок та умінь персоналу і передбачає систематич-

ний тренінг персоналу за кордоном, що особливо цінно для реалізації стратегії зовнішньоекономічної діяльності компанії. Коротко- та довгострокові тренінги проходили в Польщі, Росії, Англії, Голандії. На розвиток персоналу компанія щорічно витрачає 2 – 3 % ФЗП. Її унікальним набутком, що зумовлює високі конкурентні переваги, є створення цільових навчальних груп-учасників тренінгів під виконання конкретних проектів. Чисельність даних груп становить 10 – 15 осіб, включаючи саме працівників, зайнятих у проекті, незважаючи на їх різне місце в штатно-професійній структурі. Це дає змогу досягти таких переваг, як більша ефективність навчання і формування самодостатніх команд в компанії;

- залучення послуг консультантів для розв'язання завдань стратегічного аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища фірми і визначення стратегічних перспектив її розвитку;
- врахування впливу глобалізації на практику управління людськими ресурсами компаній шляхом впровадження міжнародних регуляторних актів і стандартів, а також західного досвіду роботи з персоналом.

Спираючись на зазначені передумови, ми пропонуємо три вирішальних напрями формування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами в українських організаціях:

I. Вертикальне вирівнювання стратегії управління персоналом і генеральної стратегії розвитку підприємництва.

II. Горизонтальне вирівнювання всіх функцій управління персоналом із загальною стратегією управління людськими ресурсами.

III. Розробку комплексної програми дій та заходів щодо реалізації стратегії управління людськими ресурсами в організації.

I. Зрозуміло, що перший напрям має стати основоположним, що означає для компанії вибір оптимальної стратегії розвитку і адекватної стратегії управління персоналом.

Світова практика управління бізнесом знає десятки і сотні різноманітних стратегій, які класифікуються на стратегії розвитку, стратегії функціонування, стратегії наступально-оборонні тощо. Аналіз даних стратегій не є метою даної статті. Для висвітлення її предмету – взаємозв'язку генеральної стратегії і стратегії управління людськими ресурсами – скористаємося стародавніми стратегіями ведення бою, які логічно вписуються в сучасний набір стратегій від конкурентних до підприємницьких [4, с. 105]. Власне конкурентні стратегії лише умовно можна вважати істинно стратегіями. Вони спрямовані на конкурентну боротьбу на своїх або інших ринках: розбити позиції противника та захищати свою “фортецю”. Керівникам таких компаній бракує перспективного бачення. Інша справа – підприємницька стратегія, заснована на проникненні в майбутнє, розробці принципово нових сфер та технологій ведення бізнесу, які не доступні конкурентам без перспективного погляду. Між ними є проміжні точки на стратегічній шкалі, яким відповідають такі стратегії: “облога фортеці”; “розбиття війська”; “розбиття союзів”; “розбиття замислів”. Основним завданням є пошук адекватних ним стратегій персоналу, тобто обґрунтування так званої стратегічної відповідності.

Проведене дослідження відомих стратегій управління людськими ресурсами показало доцільність використання типології Л. Дайера і Дж. Холдера, яка містить стратегії стимулювання, інвестування та залученості [5, р. 1 – 21]. На нашу думку, дану типологію можна використати для аналізу відповідності стратегії розвитку організації та стратегії персоналу. Проте дозволимо собі доповнити зазначений ряд стратегій ще однією – інноваційною, що, як нам уявляється, є адекватною стратегії “розбиття союзів”. На відміну

від інвестування, що спрямовано на екстенсивне та інтенсивне зростання на основі різнопланового розвитку персоналу, інноваційна стратегія базується на проривних ідеях, розробці та впровадженні принципово нових науково-технічних досягнень, значення яких виходить за межі старих виробничо-технологічних ланцюжків. Вводячи до зазначеної типології інноваційну стратегію, одержуємо стратегічну квадру: стимулювання, інвестування, інновації, залученість. Накладаючи їх на стратегічну шкалу “конкурентність – підприємництво” побудуємо модель стратегічної відповідності на основі чотирьох пар стратегій: “облога фортеці” – стимулювання; “розбиття війська” – інвестування; “розбиття союзів” – інновації та “розбиття замислів” – залученість.

Аргументи на користь цього підходу та аналіз взаємодії кожної з чотирьох стратегічних пар представимо у вигляді таблиці.

Таблиця 1

Модель стратегічної відповідності

Генеральна стратегія	Стратегія людських ресурсів
1	2
“Облога фортеці”	
Всі сегменти ринку вже зайняті. Компанія може зіграти на якості або на економії витрат, щоб досягти конкурентних переваг. Часто змушена захищати свої позиції на ринку. Лідери компанії прагнуть уникнути ризику. Домінуючі стратегіми: • мінімізація загальних витрат; • мінімізація ризику.	Орієнтація на стабільний штат з переважно виконавчими функціями. Новаторство та ініціатива не бажані, висока трудова і виробнича дисципліна. Пошук, мотивація та підтримка вузькоспеціалізованих робітників. Мінімізація витрат на персонал, жорстка регламентація діяльності, монотонна та рутинна робота, низький рівень кваліфікації. Незначні вкладення в розвиток персоналу, мінімальний розвиток штату, практика найму тимчасових працівників, обмежений набір варіантів розвитку кар’єри. Персонал розглядається як трудовий ресурс організацій. Його основний сегмент – низькокваліфікована робоча сила. Чіткий асоціативний зв’язок між трудовими зусиллями та рівнем оплати праці. Основна стратегіма – стимулювання.
“Розбиття війська”	
Ринки добре розвинені, компанії мають відносно стійкі позиції, проте можливе виникнення сильних конкурентів з виходом на ринок нових компаній. Потрібні помірковані лідери з вдумливим і терпеливим ставленням до подій і конкурентів. Цінується вміння захищати свої переваги, традиції, патенти, бренди. Доцільні стратегіми: ▪ диференціації товару; ▪ ефекту від масштабу.	Потреба у високо спеціалізованих працівниках, а також у фахівцях широкого професійного напрямку, іноді – універсальних. Контрольована гнучкість та адаптованість працівників, широкий діапазон кваліфікації співробітників. Чітка централізована система прийняття рішень і ускладнена службова ієрархія. Трудові функції об’ємні і жорстко контрольовані. Ініціатива працівників заохочується, але обмежена високим рівнем директивного контролю і багатоканальною системою звітності. Створена система постійного навчання, застосовується екстенсивне планування кар’єри. Персонал розглядається як носій людського капіталу. Основний сегмент структури персоналу – висококваліфіковані працівники. Оплата праці побудована на поєднанні фіксованих та змінних компонент, спрямованих на підтримку творчості, відданості фірмі, збереженні та примноженні знань і досвіду, цінних для компанії. Основна стратегіма – інвестування.

Генеральна стратегія	Стратегія людських ресурсів
1	2
“Розбиття замислів”	
Компанія виграє в конкурентній боротьбі ще до її початку завдяки проривним ідеям в різних сферах ведення бізнесу. Домінуючі стратегіями: • визначення вектора зростання компанії; • максимізація синергетичного ефекту; • збереження стратегічної гнучкості.	Вимоги до керівництва: стратегічне мислення, підприємницька вдача, інтуїція, надчутливість до новацій, нетрадиційність підходів до управління персоналом. Вимоги до працівників: високий рівень кваліфікації, універсальні знання, вміння працювати в команді, нетрадиційність рішень, найвищий ступінь творчості та ініціативи. Ставлення до персоналу як до партнера по бізнесу, врахування інтересів особистісного розвитку працівників, гармонізація стосунків у колективі, залучення до управління. Децентралізація управління, самоконтроль, структурування і взаємозалежність трудових функцій, що забезпечує їх синергетичний ефект. Розвиток персоналу як вирощування талантів. Ототожнення цілей організації та індивідів. Працівники розглядаються як особистості. Основний сегмент персоналу – кадрове ядро осіб ключової компетентності. Винагорода за компетентність – внесок у компанію, проривні ідеї та їх реалізацію. Домінуюча стратегія: залученість.
“Розбиття союзів”	
Компанія виходить на інші ринки, руйнуючи галузеві бар’єри і “розбиваючи” ті союзи, в які вона звичайно входить у межах своєї галузі (виробник – постачальник, виробник – дистриб’ютор). “Розбиття союзів” означає також створення нових міжгалузевих союзів, венчурних союзів, вибір нових ринків і товарів. Колишні конкуренти можуть стати партнерами. Стратегіями-домінантами: • диференціювання ринків; • передбачення ланцюжків створення вартості – від постачальників до споживачів.	Лідерам потрібно відмовитись від “галузевого” мислення і бути готовим для сприйняття нових ідей, які часто народжуються в інших галузях. Необхідне стратегічне мислення, значною мірою гнучке. В компанії варто створити команди, які працюють над конкретними проектами або завданнями. До штату висуваються високі вимоги: щодо кваліфікації, досвіду, рівня освіти. Види робіт, що потребують тісної взаємодії людей різних професійних та статусних рівнів. Інтеграція різномірних трудових функцій. Орієнтація на новаторів, людей, які гнучко реагують на зміни зовнішнього середовища, вміють їх передбачати. Розвиток міждисциплінарних знань та навичок, що можуть використовуватися людьми на різних посадах. Широкий діапазон розвитку кар’єри, що забезпечує набуття нових навичок та вмінь. Атестації, що віддзеркалюють довгострокові і групові досягнення. Стимулювання командної роботи. Часткова децентралізація управління. Професійно-функціональна належність втрачає значення. Розвиток новаторських якостей персоналу. Працівники розглядаються як людські ресурси організації. Провідний сегмент персоналу – працівники інноваційної діяльності. Оплата праці залежно від компетентності, інноваційності, лояльності. Основна стратегія – інновації.

Із таблиці видно, як змінюється стратегія управління персоналом при переході від кожної стратегії до наступної, вищого рівня розвитку.

Чи можуть застосовуватись елементи моделі стратегічної відповідності на українських підприємствах? На нашу думку, так. В Україні є старі й нові ринки товарів та послуг, довго працюючі і новостворені підприємства, що застосовують традиційні та нетрадиційні управлінські технології з елементами стратегічного підходу різної якості. Вибір конкретної стратегії досягнення місії та цілей підприємства на основі ґрунтовного стратегічного аналізу є складним питанням, вартим спеціального дослідження. Та за усіх випадків, впровадження стратегічного підходу до управління людськими ресурсами передбачає другу умову.

II. Реформування організаційної структури управління персоналом, що забезпечує горизонтальне вирівнювання функцій управління людськими ресурсами.

Сучасна структура управління людськими ресурсами для трансформаційного періоду може мати такий вигляд (рис. 1).

Дана структура дозволяє, по-перше, об'єднати всі ключові функції управління персоналом у межах одного підрозділу. Зрозуміло, що це для управлінських організацій є найбільш революційним кроком. Адже така функція, як, скажімо, оплата й стимулювання праці здебільшого реалізується відділом праці і заробітної плати, який підпорядковується заступнику директора з економічних питань, та бухгалтерії, що підпорядковується головному бухгалтеру. Як проміжний етап можна рекомендувати наділення кадрової служби функцією мотивації праці, яка передбачала б проведення мотиваційного моніторингу, розроблення новітніх стимулів до праці, передових методик оцінювання роботи та її результатів, пошук зв'язку між внеском працівника та винагородою.

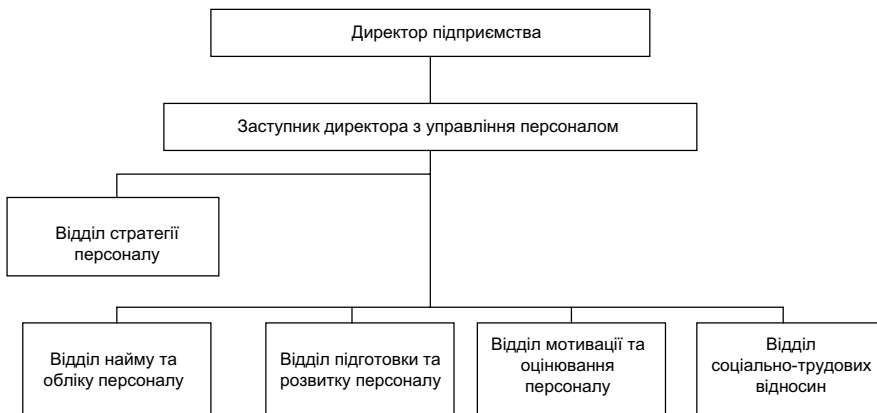


Рис. 1. Схема сучасної структури системи управління персоналом

По-друге, створення відділу стратегії персоналу дає можливість надати стратегічної спрямованості всім функціям і відділам з управління персоналом. Так, для великих підприємств і організацій можна рекомендувати структурувати відділ підготовки та розвитку персоналу на два підвідділи (групи), які зосереджували б свої зусилля, відповідно, на:

- підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації кадрів для кращого виконання поточних трудових функцій та завдань;

- розвитку персоналу з метою забезпечення належного виконання перспективних завдань і досягнення майбутніх цілей організації.

Відділ мотивації реалізував би такі стратегічні функції:

- довгостроковий вплив на працівників з метою подолання демотивації праці та зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів працівників, створення міцного мотиваційного ядра на підприємстві та системи коротко-, середньо- і довгострокових стимулів до праці й саморозвитку в організації;
- оцінювання персоналу з позицій досягнення стратегічних цілей і можливостей використання потенціалу працівників для розв'язання перспективних завдань.

По-третє, горизонтальне вирівнювання функцій управління людськими ресурсами дає змогу посилити взаємодію кадрового підрозділу з іншими підрозділами організації. Незалежно від розмірів підприємства та його кадрової служби слід чітко прописати взаємовідносини між відділом управління людськими ресурсами та іншими структурними ланками організації. Приклад встановлення згаданих взаємовідносин наведено в таблиці 2:

Таблиця 2

Фрагмент схеми взаємовідносин відділу управління людськими ресурсами з іншими структурними підрозділами

Назва структурного підрозділу	З питань	Форма зв'язків	Найменування матеріалів, що надаються	Термін надання
1	2	3	4	5
Всі структурні підрозділи	Розробки та реалізації кадрової політики організації	Горизонтально-прямі	1. Баланс робочого часу на запланований рік	Щорічно до 25 грудня
			2. Відомості про можливості та потребу в навчанні, підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів	Постійно
			3. Відомості про працівників для керівників підрозділів	За необхідністю
			4. Колдоговір	Після прийняття
		Горизонтально-зворотні	1. Матеріали та пропозиції для укладання колдоговору	До встановленої дати
			2. Відомості про потребу в персоналі	За необхідністю
			3. Пропозиції щодо навчання, підготовки, перепідготовки, перекваліфікації кадрів, кадрових переміщень	За необхідністю
			4. Графіки відпусток	До 15 грудня
Планово-економічний відділ	Формування та дотримання показників трудової діяльності	Горизонтально-зворотні	Відомості про фактичну чисельність працівників фірми за минулий місяць	Щомісяця 1 числа
		Горизонтально-зворотні	Дані про стратегію, перспективні та поточні плани розвитку організації та зміни даних, що виникають	В міру розробки й затвердження планів та прийняття рішення про відповідні зміни

При даному підході відділ управління людськими ресурсами ставиться до решти підрозділів як своїх клієнтів, яким він надає послуги. Задоволення їхніх потреб у кадрах, підвищенні кваліфікації, нових формах і методах мотивування персоналу тощо є конкретним результатом діяльності відділу управління людськими ресурсами. Цей відділ, у свою чергу, розглядається як стратегічний партнер бізнесу.

Аналогічні схеми організаційного проектування використовувалися у ВАТ “Укртранснафта”, що позитивно позначилося на взаємодії управління по роботі з персоналом з іншими підрозділами організації.

III. Розробка і прийняття програми дій щодо реалізації стратегії розвитку організації і відповідної стратегії персоналу. Якщо перші два етапи можуть бути подібними для кількох або для багатьох організацій, то третій етап є унікальним для кожної організації саме тим, що забезпечує її успіх в конкурентній боротьбі. Він вимагає справжнього мислення від менеджерів, блискавичної творчості команд, згуртованості колективів. Окремі аспекти реалізації стратегій персоналу передбачено розглянути в наступних випусках.

Послідовне здійснення трьох етапів впровадження стратегічного управління людськими ресурсами є безумовним підґрунтям успішного менеджменту взагалі, адекватного вимогам ХХІ століття.

Отже, реструктуризація функцій управління людськими ресурсами в українських організаціях потребує врахування стратегічної перспективи їх розвитку. Основними напрямками реформування є вертикальне та горизонтальне вирівнювання, що забезпечують відповідність загальної стратегії розвитку і стратегії щодо персоналу. Стратегічна відповідність має безліч конкретних форм прояву, але в її основі лежить взаємодія чотирьох пар адекватних стратегій: “облога фортеці” — стимулювання; “розбиття війська” — інвестування; “розбиття союзів” — інновації та “розбиття замислів” — залученість. Найважливішим завданням є розробка і втілення комплексної програми дій, спрямованих на реалізацію зазначеної стратегічної відповідності в унікальній для кожного підприємства формі.

Джерела

1. Margaret E. Alldredge and Kevin J. Nilan. «3M's Leadership Competency Model: An Internally Developed Solution. *HRM*, Summer/Fall 2000. — Vol. 39, — Nos. 2 & 3. — P.133 — 45.
2. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. — М., 2004.
3. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: Уч. пособие / Под. ред. В.Н. Якимова. — М., 1989.
4. Добренкова Е.В., Долгоруков А.М. Стратегическое управление бизнесом. — М., 2001.
5. Dyer L. & Holder G.W. A Strategic Perspective Of Human Resources Management. In: L. Dyer & G.W. Holder (Eds.), *Human Resources Management: Evolving Roles And Responsibilities*. Human Resources Management- Washington DC, 1988.



СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СТРУКТУРА НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИЙ ВИМІР

***І. О. КУРИЛО,
кандидат економічних наук,
провідний науковий співробітник
Інституту демографії та
соціальних досліджень НАН України***

Наприкінці XX — початку XXI сторіччя українське суспільство, рухаючись до нової соціально-економічної системи в умовах загальної кризи й радикального економічного реформування, зіткнулось із загостренням багатьох соціально-демографічних проблем, зокрема тих, що пов'язані з трансформацією соціального становища високоосвічених та професійно спроможних груп населення внаслідок різкого переструктурування суспільства. В ході формування нової суспільної моделі соціально-професійна структура населення стала однією з головних сфер кардинальних соціальних змін.

Перебіг економічної кризи, підвищення рівня безробіття і збільшення його тривалості, знецінення освіти, різке падіння добробуту населення в Україні у 90-і роки минулого століття супроводжувались зростанням чисельності маргінальних соціально-професійних груп, значними втратами інтелектуального потенціалу. Розпад старих соціальних спільнот і зв'язків, невизначено-розмитий стан соціальної структури цього періоду дозволяє, однак, констатувати притаманність їй антагоністичних рис, зумовлених різким майновим розшаруванням, масовою низхідною соціальною мобільністю населення тощо.

Деяке поліпшення макроекономічної ситуації в країні з кінця 90-х років збіглося в часі з відносною стабілізацією основних параметрів зайнятості населення, призупиненням різкого падіння його життєвого рівня, з підвищенням навчальної активності молоді, початком формування більш сталих соціальних зв'язків. Однак і досі немає необхідної узгодженості між економічним зростанням і соціальною ефективністю реформування, а дія основних маргіналізуючих чинників в українському суспільстві і в поточному десятилітті лишається актуальною.

Підтримання започаткованої наприкінці минулого сторіччя тенденції „економічного відродження” в Україні, досягнення комплексності суспільного реформування, сталості та необхідного динамізму подальшого соціально-економічного розвитку нині визначальною мірою залежить від прискореного формування природної соціальної бази ринкових перетворень — середнього класу і, зокрема, від заповнення „соціальної середини” висококвалі-

ліфікованою, освіченою частиною економічно активного населення. Назріла структурна перебудова економіки на основі переходу на новий технологічний спосіб виробництва багаторазово підвищує значущість інтелектуалізації праці, ставить подальші успіхи суспільних реформ у залежність від освіченості й інноваційної сприйнятливості персоналу, від зусиль професіоналів та їх зацікавленості у підвищенні ефективності виробництва. У ході цієї перебудови зростатиме потреба у високоосвічених працівниках, що пов'язані з передовими технологіями, постійно оволодівають новими професійними навичками, мають широкі спеціальні знання і вміння, більшу автономію трудової діяльності.

Досвід розвинутих країн показує, що в міру перетворення професіоналізму на стратегію зайнятості та зростання соціальної значущості вищої освіти, саме освітньо-професійна вісь стає стрижневою у соціально-економічному розподілі населення. З професійним же виміром найчастіше тісно пов'язані такі чинники-критерії соціальної стратифікації, як рівень доходу та особистісна самоідентифікація, а також обсяг влади, ступінь соціального визнання й поваги тощо.

Необхідність визначення й активізації реальних трансформаційних сил сучасного українського суспільства, розширення соціальної бази ринкових реформ зумовлює актуальність дослідження особливостей соціально-економічної структури населення України в її освітньо-професійному вимірі. Спираючись на визначення людського суспільства відомим соціологом І. Валлерстайном як розумної структури або комплексу розумних структур, можемо твердити, що вивчення соціально-професійної структури, узагальнення її рис, дослідження процесів формування, дії та трансформації дає можливість наблизитися до осмислення загальних закономірностей руху суспільства у напрямі раціоналізації свого життя, встановлення специфічної „монополії знання”, актуалізації культурних, професійних, творчих якостей індивідів.

Аналіз досліджень і публікацій за обраною темою та цілі даної статті. Проблематика соціальної стратифікації є тією областю досліджень, в якій чи не найактивніше працювали західні соціологи. Хоча ледве не кожен відомий дослідник висував власну систему критеріїв соціально-класового поділу, однак, принаймні з другої половини минулого сторіччя, представники різних напрямів однастайні у визнанні того, що зайнятість, професія та ступінь освіченості виступають серед ключових ознак-факторів класифікації індивідів у сучасному суспільстві і є найбільш прийнятними індикаторами в описі соціально-економічних груп населення.

Уявлення про зумовленість соціально-економічної диференціації населення природним і технічним розподілом праці, спеціалізацією трудових функцій і, відповідно, про професійну належність індивідів як головний критерій соціальної стратифікації започатковано в рамках структурно-функціонального підходу (М.Вебер, Е.Дюркгейм, Е.Девіс, Т.Парсонс та ін.). Ідеї про пріоритет зайнятості, професії у системі соціальних ресурсів, що визначають соціально-економічні класи у своїх роботах розвивали П. Блау, О. Д. Данкен, Е. М. Едвардс, П. Россі, Д. Дж. Трейман та ін. При цьому у роботах Е. М. Едвардса закладено основи поєднання об'єктивних (оцінки професійного статусу) та суб'єктивних (самоідентифікація) характеристик соціально-класової належності [1], П. Блау й О.Д. Данкен для характеристики соціального становища окремих верств використовували професійну позицію у взаємозв'язку з рівнем освіти і доходу [2, р. 204–208], Д.Дж. Трейман здійснював порівняльний аналіз соціальних статусів за допомогою шкали професійного престижу тощо [3]. Серед дослідників, що у різні періоди аналізували соціально-класові утворення на основі багатофакторних моделей соціальної ієрархії із залученням освітньо-професійних чинників, слід згадати також Г.Гензбума, Д.Греймана, Г.Ленські, П.Сорокіна [4, р. 201–239; 5, с. 297–373].

На непересічній ролі освіти у формуванні соціально-економічного статусу індивідів акцентували увагу представники теорії „людського капіталу” (Г.Беккер, Я.Мінсер, Т.Шульц), рівень та якість освіти як один із чинників висхідної соціальної мобільності досліджували А.Г. Гелсі, К. Дженкс, Дж. Коулмен. До прихильників популярного нині судження про те, що сучасне постіндустріальне суспільство рухається в напрямі встановлення „монополії знання”, котра йде на зміну владі власності і матеріального багатства, й саме професія стає „основним капіталом” (термін П. Бурдьє [6, р.103]) можна зарахувати таких відомих західних дослідників, як Д. Белл, Дж. Гелбрейт, Е. Гоулднер, Р. Мілс та ін. Наукові пошуки останніх десятиріч у площині освітньо-професійного виміру соціальної стратифікації пов’язані з розробкою концепцій “нового класу інтелектуалів та інтелігенції” (Е. Гоулднер), „службового класу” (Н. Аберкромбі, Дж. Голдторп, Д. Дарендорф, М. Севедж) з їх незмінним акцентом на високоосвічених верствах населення, специфічній культурі та соціально-трудових відносинах.

Аналіз новітніх процесів трансформації соціально-економічних структур населення на пострадянському просторі крізь призму освітньо-професійних зрушень здійснюють А. Атоян, Т. Заславська, С. Краснодарська, О. Куценко, Е. Лібанова, В. Мандибура, В. Паніотто, І. Попова, В. Савченко, В. Хмелько, інші економісти та соціологи. Дослідники оцінюють роль професійної позиції у формуванні соціально-економічного статусу в перехідний період (О. Куценко, Е. Лібанова) та досліджують проблеми статистичного вимірювання соціально-професійної стратифікації (Е. Лібанова), аналізують прояви маргінальності у сфері праці (А. Атоян, С. Краснодарська, В. Мандибура, І. Попова), розглядають освіту і професійну підготовку у контексті формування людського капіталу (О. Грішнова), аналізують професійно-кваліфікаційні характеристики населення (Л. Лісогор, В. Савченко) тощо.

Мета даної роботи полягає у тому, щоб на основі матеріалів Всеукраїнського перепису населення (що є єдиним джерелом вичерпної інформації щодо його професійних та освітніх ознак) проаналізувати сучасний професійний склад та освітній рівень зайнятого населення України, виявити типові відмінності у рівнях освіти різних професійних груп працівників, спробувати оцінити чисельність та охарактеризувати соціально-демографічну специфіку окремих перспективних соціально-професійних верств зайнятого населення (зокрема „нового класу”) тощо.

Населення України традиційно відзначається доволі високим освітнім рівнем « одним із найвищих серед країн Східної та Центральної Європи, а також відсутністю скільки-небудь помітних гендерних диспропорцій у цій сфері. І в трансформаційний період в цілому збереглися традиції високої навчальної активності та освіченості, що значною мірою й „підживлює” надії на сприятливі перспективи структурно-технологічної перебудови української економіки, на можливість необхідних зрушень у соціально-професійному складі зайнятого населення.

Згідно з розрахунками на основі даних Всеукраїнського перепису населення 2001 року, освітній рівень всього населення нашої країни в термінах середньої тривалості навчання становить 10,3 року, зайнятого населення – 11,5 року. З огляду на те, що основа середнього класу у розвинутих країнах « це люди з вищою освітою, в Україні за освітнім критерієм до вищих і середніх верств мало б належати близько половини зайнятого населення, адже саме такою є в ній частка зайнятих економічною діяльністю осіб з вищою освітою (різних рівнів). При цьому на момент перепису п’ята частина зайнятих чоловіків і троє з кожних тринадцяти жінок мали повну вищу освіту. Вже традиційною особливістю диференціації освітнього рівня населення країни (як всього, так і зайнятого) є істотніші міжпоселенські, ніж статеві його відмінності (див. рис. 1).

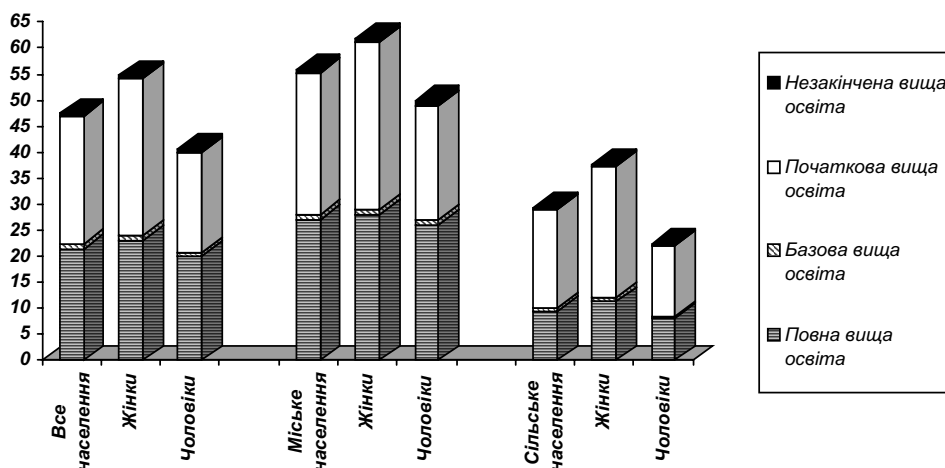


Рис. 1. Частка осіб з вищою освітою (різних рівнів) у складі зайнятого населення України за типом поселення і статтю (станом на 5 грудня 2001 року).

Серед зайнятих економічною діяльністю городян майже вдвічі більше, ніж серед сільських жителів, осіб з вищою освітою (всіх рівнів), а з повною вищою освітою — понад 2,8 раза. Найменш освічена група зайнятих — сільські чоловіки « майже втричі відстають за часткою осіб з вищою освітою від лідируючої групи « міських жінок (за освітнім рівнем „повна вища освіта” — у 3,4 раза). На протизагони міжпоселенським відмінностям, певна статевая освітня перевага жінок над чоловіками (доволі відчутна насамперед у сільській місцевості) формується, здебільшого, за рахунок таких рівнів, як „початкова вища освіта” та „базова вища освіта”.

У віковому розрізі перевагу за часткою зайнятих з вищою освітою мають старші групи населення (максимальне значення — понад 2/3, при цьому майже 2/5 осіб з повною вищою освітою припадає на післяпрацевдатний інтервал 65–69 років), що пояснюється, на наш погляд, специфічною „вибірковістю” зайнятості пенсіонерів в Україні, за якої серед літніх працівників робоче місце частіше вдається зберегти особам з більш високим освітньо-кваліфікаційним рівнем.¹ Найбільша частка високоосвічених в інтервалі працевдатного віку зафіксована серед 35–39-річних зайнятих, майже половина їх має вищу освіту, в тому числі двоє з кожних дев’яти найбільше високоосвічених осіб « повну вищу, причому зайняті суміжних вікових груп (30–34 та 40–44 роки) відстають від даної групи незначно.

Представити професійний склад зайнятих в узагальненому вигляді за підсумками перепису населення дає можливість розподіл за заняттями, які охоплюють всі види трудової активності, що є джерелами отримання засобів до існування. Заняття « це вид (рід) діяльності, посада чи виконувана робота, що характеризує предметний зміст праці, ступінь її інтелектуальності, кваліфікаційний рівень, потрібну освіту, рівень технічної оснащеності. За вітчизняних виробничо-господарських і технологічних умов наявні вагомі соціокультурні відмінності між переважно розумовою і фізичною працею, промисловою й сільськогосподарською тощо, зберігається надто висока частка зайнятих ручною працею (нерідко пов’язаною з докладанням значних фізичних зусиль), що потребує мінімаль-

¹ При тому, що рівень зайнятості всіх 60–64-річних осіб в Україні на момент перепису населення становив 11,8% , 65–69-річних — 5,6% , старших 70 років — 1,2% , відповідні повікові показники зайнятості літніх осіб, що мають вищу освіту, дорівнювали 22,5%, 13,4% та 3,7%.

ної професійної підготовки та не передбачає скільки-небудь високого освітньо-кваліфікаційного рівня. Так, саме представники „найпростіших професій” є найчисленнішою з-поміж професійних груп всього зайнятого населення України (див. рис. 2). Дві інші вагомі групи робітничих професій — „оператори та складальники устаткування і машин” та „кваліфіковані працівники з інструментом”, які здебільшого пов’язані з виконанням робіт середньої кваліфікації, за чисельністю зайнятих посідають відповідно друге й четверте місця у переліку всіх занять.

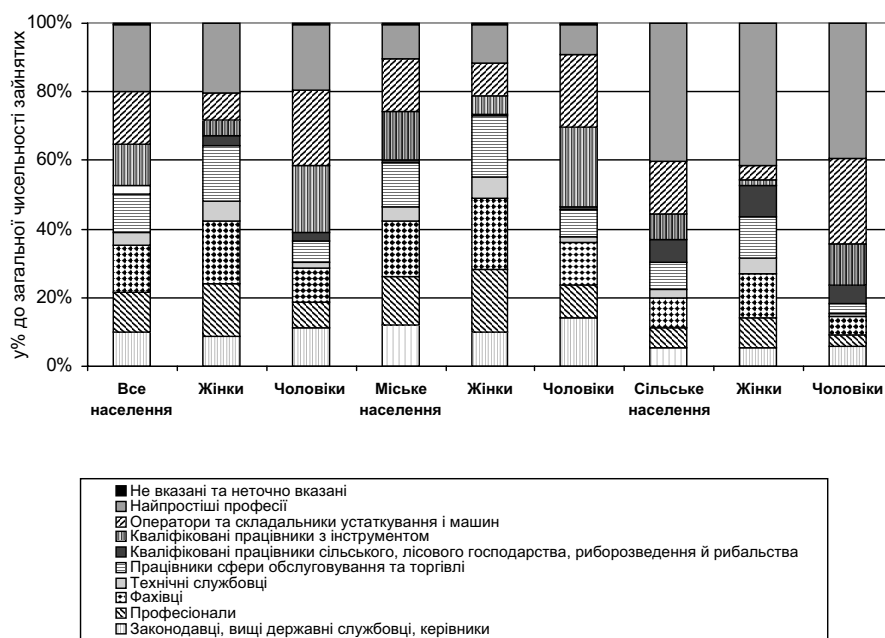


Рис. 2. Розподіл зайнятого населення України за групами занять (станом на 5 грудня 2001 року)

Серед „білих комірців”² в Україні найчисленнішою є група „фахівці”³, до якої на момент перепису населення належали двоє з кожних одинадцяти зайнятих жінок і десята частина чоловіків. Наступною за чисельністю у їх складі є сукупність працівників, зайнятих розумовою працею більш високого рівня складності та творчого характеру — „професіонали”⁴, яких представляла кожна дев’ята працююча особа. Внесок даної групи у

² „Білі комірці” — поняття, що використовується для опису всіх працівників, зайнятих розумовою працею, однак останнім часом воно все більшою мірою пов’язується з її нижчими рівнями; відповідно, „сині комірці” — термін для позначення працівників, зайнятих переважно фізичною працею [7, с. 16, 287].

³ Група „фахівці” охоплює професії, що потребують знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних чи гуманітарних наук; професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов’язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук.

⁴ Група „професіонали” охоплює професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи то гуманітарних наук; професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні концепцій, теорій та методів для розв’язання певних проблем чи у систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі.

професійну структуру зайнятих жінок вдвічі більший, ніж у чоловіків. Жінки мають значну чисельну перевагу серед представників двох вищезначених груп занять, а також у складі найнижчої за рівнем професійних завдань і найменшої за чисельністю групи „білих комірців” — „технічних службовців”⁵, а чоловіки переважають серед „законодавців, вищих державних службовців та керівників”⁶ (на 100 зайнятих жінок у цій професійній групі припадає 135 чоловіків). При цьому в межах даної групи занять участь жінок послідовно скорочується в напрямку руху до елітних верств населення, з переходом до вищих ешелонів влади. Якщо у складі керівників окремих структурних підрозділів жінок понад 46%, серед керівників малих підприємств (без апарату управління) — близько 33%, то у складі вищих державних службовців їх лише близько п’ятої частини, і тільки двоє з кожних п’ятнадцяти законодавців представлено жінками.

А загалом сумарна частка зайнятих переважно розумовою працею (до них традиційно відносять представників чотирьох вищеназваних груп занять) у жінок України помітно вища (48,9%), ніж у чоловіків (30,2%); абсолютна чисельність жінок — „білих комірців” у півтора раза перевищує відповідну кількість чоловіків. Зазначимо при цьому, що вищезначені „білокомірцеві” групи занять охоплюють широке коло професій, пов’язаних зі здійсненням різнопланових функцій, що часто значно відрізняються за ступенем складності, відповідальності, потребують різного рівня освіти та кваліфікації, і отже, посідають різне місце на шкалі суспільного престижу занять, мають істотні відмінності щодо рівня оплати відповідних професійних видів робіт тощо. Жіноча ж перевага значною мірою формується за рахунок представників тих занять, що потребують відносно нижчого професійно-кваліфікаційного рівня (фахівці), а також групи технічних службовців, які виконують переважно функціональні обов’язки, що найчастіше не передбачають наявності вищої освіти. Однак і у групі „професіоналів” (за загальної чисельної переваги жінок) вони часто домінують саме у найбільш „фемінізованих” підгрупах занять, що представлені спеціалістами відносно нижчої кваліфікації з числа працівників даної професійної групи. Так, серед викладачів (найчисленнішої підгрупи жінок-професіоналів) понад 2/3 жінок працюють у середніх навчальних закладах (чоловіків-викладачів — 55%), понад 15% — вчителі початкової школи та працівники дошкільних закладів (проти 2% у чоловіків) і лише 12% припадає на викладачів університетів та вищих навчальних закладів (тоді як у чоловіків — понад 36%).

Стосовно особливостей повікових змін показників розподілу населення за заняттями, маємо констатувати зростання з віком питомої ваги професіоналів (максимальною вона є серед зайнятих 65—69 років), збільшення внеску законодавців, вищих державних службовців, керівників у професійну структуру зайнятих (аж до 60—64-річного віку), тобто підвищення частки представників тих професійних груп, які потребують найбільш високого освітньо-кваліфікаційного рівня, що віддзеркалює процеси соціально-професійного сходження з віком.

⁵ Група „технічні службовці” вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження чи відновлення інформації та проведення обчислень.

⁶ Група „законодавці, вищі державні службовці, керівники” охоплює широке коло професій, пов’язаних зі здійсненням різноманітних функцій управління і керівництва, які у цілому істотно відрізняються за своєю складністю і відповідальністю: професії, пов’язані з визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням; з вищим державним управлінням; правосуддям та прокурорським наглядом; керівництвом об’єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами.

Серед „синьокмірцевих” груп занять⁷ яскраво виражену спрямованість повікових змін внеску у професійну структуру зайнятих демонструють хіба що „працівники сфери обслуговування й торгівлі” та представники „найпростіших професій”. Трудомісткі обслуговування й торгівля, де у країнах з перехідною економікою досить високою є частка низькокваліфікованої праці [8, с.38] – найбільш приваблива сфера реалізації трудової активності для молоді, а з віком частка „працівників сфери обслуговування й торгівлі” серед зайнятих послідовно зменшується. Повікова крива частки представників „найпростіших професій” має два „піки”, що припадають на наймолодшу (15–19 рр.) та найстаршу (70 р. і більше) групи зайнятих і відображає як труднощі з працевлаштуванням професійно незрілої молоді, так і значною мірою вимушену зайнятість вельми літніх пенсіонерів на низькокваліфікованих роботах.

Разючі розбіжності між професійним складом зайнятих у містах і в селах України (див. рис.2) виявляються як у площині поділу на „білокомірцеві” й „синьокмірцеві” групи занять, так і у межах окремих груп. Домінантною рисою цих міжпоселенських відмінностей є, насамперед, концентрація значної частини зайнятих сільських жителів у групі занять „найпростіші професії”, до якої станом на кінець 2001р. належали двоє з кожних п’яти трудівників села. Дві третини селян-представників найпростіших професій становили працюючі в особистому підсобному господарстві, кожен сьомий був працівником на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві, більш-менш значною була ще чисельність сторожів та прибиральників службових приміщень. Природно, що значно більш вагомою серед сільських зайнятих, порівняно з городянами, є також частка кваліфікованих працівників сільського, лісового господарства, риборозведення й рибальства. Невисока питома вага серед сільських зайнятих представників усіх білокомірцевих професійних груп (сумарна частка яких становить 22,6% проти 46,5% – у містах), а почасти – й таких груп „синіх комірців”, як працівники сфери обслуговування й торгівлі та кваліфіковані працівники з інструментом відбиває одномірність та, певною мірою, архаїчність соціально-професійного портрета сільського населення, що формується на тлі однобокого, збідненого економічного буття вітчизняного села, слабкого розвитку або ж занепаду інфраструктури (особливо соціальної), а відтак – надто обмежених можливостей для повноцінної професійної самореалізації сільських трудівників.

Відмінності, пов’язані з характером праці, виявляються водночас з розбіжностями в інших площинах соціально-економічної диференціації, причому найтісніше вони пов’язані саме з розбіжностями в освітньому рівні.

⁷ До них традиційно належать „працівники сфери обслуговування і торгівлі”, „кваліфіковані працівники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства”, „кваліфіковані працівники з інструментом”, „оператори і складальники устаткування та машин”, „найпростіші професії”. Група „працівники сфери обслуговування і торгівлі” охоплює професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг чи торгівлі в крамницях та на ринках; „кваліфіковані працівники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства” – професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу; група „кваліфіковані працівники з інструментом” вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції; „оператори та складальники устаткування і машин” – професії, що передбачають знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування і машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання; „найпростіші професії” – охоплює роботи, що потребують знань для виконання простих завдань з використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями. (Пункти 3–7 подано за словником занять для кодування відповідей на 15 питання переписного листа Всеукраїнського перепису населення 2001 року про основне заняття. – С. 5– 7).

Таблиця 1

Рівень освіти зайнятого населення України за заняттями
(за даними перепису населення 2001 р.)

Заняття	Частка зайнятих (%), які мають освіту					Частка тих (%), хто не має початкової загальної освіти	Непись- менні
	Повну вищу	Базову вищу	Почат- кову вищу	Незакін- чену вищу	Повну загальну середню	Базову загальну середню	Почат- кову загальну
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	53,5	1,1	29,4	0,8	13,9	1,3	0,0
Професіонали	81,4	1,2	14,0	0,4	2,9	0,1	0,0
Фахівці	23,5	1,9	50,1	0,9	22,3	1,3	0,1
Технічні службовці	12,3	1,3	29,3	0,8	49,3	6,7	0,3
Працівники сфери обслуговування та торгівлі	9,1	0,8	27,0	0,7	53,2	8,3	0,8
Кваліфіковані працівники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	3,9	0,3	12,9	0,3	57,0	22,6	2,8
Кваліфіковані працівники з інструментом	4,8	0,5	21,4	0,6	61,4	10,2	1,0
Оператори та складальники устаткування і машин	4,0	0,5	18,8	0,5	64,9	10,5	0,8
Найпростіші професії	3,6	0,4	15,7	0,4	58,9	18,4	2,3
Всі заняття	21,4	0,9	24,5	0,6	43,0	8,6	0,9

Розраховано за даними Державного комітету статистики України

Найосвіченіша група зайнятих — професіонали, практично суцільно з вищою освітою різних рівнів, переважно мають повну вищу освіту. Серед осіб, які обіймають посади професіоналів, найвищим освітнім рівнем відзначаються професіонали у галузі біологічних, агрономічних і медичних наук (понад 92% мають повну вищу освіту і при цьому майже стовідсотково — вищу освіту різних рівнів) та викладачі (89% з повною вищою освітою, а осіб з вищою освітою всіх рівнів — понад 98%). До підгруп професіоналів з відчутно менш високим освітнім рівнем належать зайняті в галузі суспільно-політичних та гуманітарних наук (дещо більше 56% мають повну вищу освіту, близько 92% — вищу освіту всіх рівнів), у галузі мистецтва (близько 58% та 88% відповідно), а також служителі релігійних культів, менше половини з яких (близько 44%) мають повну вищу і майже 26% — базову і неповну вищу освіту.

В елітній групі законодавців, вищих державних службовців та керівників, більше половини представників якої мають повну вищу освіту та майже третина — базову і неповну вищу (див. табл. 1), рівень освіти зростає в міру підйому по щаблях соціально-професійної ієрархії: найбільше осіб з повною вищою освітою серед законодавців (понад 93%) та вищих державних службовців (понад 90%). А от серед керівників структурних підрозділів особи з повною вищою освітою становлять лише половину від їх загальної чисельності, у складі керівників малих підприємств (без апарату управління) — і того менше (48%).

Хоча близько чверті представників „білокомірцевої” професійної групи фахівців мають повну вищу освіту, модальним рівнем для цієї групи є початкова вища освіта (половина фахівців), а близько чверті не мають вищої освіти. Найвищим освітнім рівнем вирізняються фахівці, пов’язані з дипломатичною роботою, фахівці-логопеди, окремі державні інспектори (державні податкові інспектори, ревізори-інспектори податкової та ін.) та фахівці, що керують літальними апаратами і забезпечують польоти (пілоти та наставники-пілоти авіаційного загону, льотчики-випробувачі (спостерігачі) тощо).

Технічні службовці відстають від вищезазначених „білокомірцевих” груп і за освітньою структурою швидше примикають до першої групи „синіх комірців” — працівників сфери торгівлі та послуг (недарма й у соціологічній літературі ряд представників цих двох різних професійних груп подеколи відносять до однієї соціальної страти — „нижчого середнього класу”, „проміжного класу” тощо [9, с.7–13; 10, р. 38–39]). Модальною для зайнятих обох професійних груп є повна загальна освіта, але ступінь концентрації працівників обслуговування й торгівлі у цій освітній групі є дещо вищим, ніж щодо технічних службовців. Натомість серед останніх все ж порівняно більше осіб з вищою освітою, в тому числі за рахунок найбільш освічених підгруп, у яких особи з вищою освітою становлять 52%: секретарі та службовці, що виконують операції за допомогою клавіатури та касири (в т.ч. касири в банках) і білетери. Привертає увагу висока частка зайнятих з початковою вищою освітою у складі обох досліджуваних груп при більшій, ніж в інших професійних групах питомій вазі молоді (віком 14–27 років), для якої як рівень початкової вищої освіти, так і зайнятість на посадах технічних службовців або ж працівників сфери обслуговування й торгівлі може стати лише проміжною сходинкою на шляху подальшого соціально-професійного сходження.

Як видно з таблиці 1, інші „синьокомірцеві” групи занять також характеризуються переважанням у своєму складі осіб з повною загальною освітою. За часткою осіб з вищою освітою (різних рівнів) серед представників робітничих професій лідирують кваліфіковані працівники з інструментом, незначно поступаються їм оператори і складальники устаткування та машин, за ними слідує представники найпростіших професій. Та найменш освіченими виявляються кваліфіковані працівники сільського та лісового господарства, риборозведення і рибальства. Та обставина, що кожен п’ятий зайнятий із найчисленнішої

групи „найпростіші професії” має явно незатребувану у даному випадку вищу освіту, є чи не найпоказовішим свідченням диспропорцій освітньо-професійної структури населення України. Троє з кожних семи освічених представників найпростіших професій – це працюючі в особистому підсобному господарстві, переважно – сільські трудівники, частіше жінки. Крім того, у складі найосвіченіших осіб, що належать до найпростіших професій, немало працюючих на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві, сторожів, комірників, підсобних працівників, прибиральниць службових приміщень. Демографічні характеристики цих контингентів (висока частка жінок, осіб післяпрацевздатного віку тощо) та переважання серед них сільських жителів підтверджують вимушений характер зайнятості освічених осіб найпростішими професіями, а також і деякими іншими видами „синькокомірцевих” занять (наприклад, у сфері торгівлі та послуг й ін.), що зумовлено загостренням проблем зайнятості та безробіття, неадекватною оплатою складної професійної праці, а у сільській місцевості – й крайньою обмеженістю робочих місць, що потребують високої освітньо-професійної підготовки.

Таблиця 2

**Розподіл осіб з вищою освітою за заняттями і статтю в Україні
(за даними перепису населення 2001 р.)**

Групи занять	Особи з повною вищою освітою (у % до підсумку)		Особи з базовою та неповною вищою освітою* (у % до підсумку)		Частка жінок (%) серед зайнятих	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	з повною вищою освітою	з базовою та неповною вищою освітою*
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	18,3	32,2	10,0	14,9	38,3	49,6
Професіонали	53,5	32,2	8,5	4,4	64,4	73,7
Фахівці	14,4	16,3	36,1	16,9	49,1	75,8
Технічні службовці	2,9	1,1	6,2	1,7	73,7	83,9
Працівники сфери обслуговування та торгівлі	5,0	4,4	15,4	7,7	55,3	74,5
Кваліфіковані працівники сільського, лісового господарства, риборозведення і рибальства	0,2	0,7	1,2	1,5	26,0	52,9
Кваліфіковані працівники з інструментом	0,8	4,8	3,4	20,7	15,4	19,6
Оператори та складальники устаткування і машин	1,8	4,0	6,4	19,5	14,6	32,3
Найпростіші професії	2,8	3,9	12,6	12,3	43,8	60,0
Неточно вказані та не вказані	0,3	0,4	0,2	0,4	40,2	45,7
Всі заняття	10	100	10	100	52,1	59,4

* початкова та незакінчена вища сумарно

Розраховано за даними Державного комітету статистики України

Порівняльний аналіз освітньої структури представників різних професійних груп жінок і чоловіків вказує на відносно більшу нерівномірність розподілу чоловіків за освітніми рівнями. Освітня структура чоловіків за більшістю занять не позбавлена крайнощів:

порівняно вищими є у них частки осіб, що знаходяться на протилежних полюсах освітнього спектра (як у групі „повна” вища освіта, так і серед тих, хто не має й повної загальної освіти). У жінок (у тому числі й найбільш освічених) за чисельної переваги за „білокомірцевими” заняттями (за винятком вищої законодавчо-керівної ланки), порівняно більша їх частка „міститься” у серединних освітніх групах (переважно базової й неповної вищої освіти). Дані табл. 2 дозволяють судити про особливості демографічного складу окремих освітньо-професійних груп зайнятих та почасти – про ефективність використання вищої освіти за статтю.

Понад половину найосвіченіших жінок і близько третини зайнятих чоловіків з вищою освітою обіймають посади, що передбачають наявність високого рівня знань у галузі природничих, технічних, гуманітарних та інших наук, тобто належать до групи професіоналів. Дана професійна група щодо концентрації жінок з вищою освітою не має собі рівних, а у чоловіків вона на рівних конкурує з групою професій, пов’язаних зі здійсненням різноманітних функцій управління і керівництва (законодавці, вищі державні службовці, керівники), в якій представництво чоловіків з вищою освітою (особливо повною) традиційно є значно вагомішим.

Найбільш фемінізованою групою занять, у межах якої освітній рівень жінок з вищою освітою не знаходить свого ефективного застосування, є „білокомірцева” група технічних службовців. А „синьокомірцевим” групам „кваліфікованих працівників з інструментом” та „операторів і складальників устаткування й машин” властива низька ефективність використання освіти чоловіків з повною та базовою вищою освітою, оскільки серед працівників цих груп (як усіх, так і високоосвічених) переважають саме чоловіки. Зайнятість високоосвічених чоловіків у вищевказаних групах робітничих професій, як правило, зумовлена труднощами працевлаштування за спеціальністю, незатребуваністю професійних знань і навичок окремих категорій високоосвічених працівників, втратою спеціалістами окремих галузей економіки соціальної перспективи, а також загальною розбалансованістю ланцюга „освіта—професія—дохід” (що, до речі, притаманна більшості пострадянських країн). Високоосвіченим працівникам, зайнятим на тих „синьокомірцевих” посадах, що не потребують високого освітньо-кваліфікаційного рівня (особливо у нижньому секторі найпростіших професій), як правило, притаманні ознаки соціальної маргінальності. Необхідність забезпечення більш-менш прийняттого щодо утримання сім’ї заробітку змушує їх шукати роботу, що не відповідає професійному, освітньому статусу, життєвому стилю. Внаслідок цього соціально-професійний розподіл населення набув рис умовності, відбувається часта і не завжди закономірно-виправдана зміна професій індивідами, схильними до пошуку своєї „ринкової ніші”, шляхів економічного виживання й підвищення добробуту.

В сучасних умовах певної декомпозиції соціально-економічної структури населення України важко (а можливо ще й зарано) дати однозначну оцінку спрямованості змін у соціально-професійному складі населення, виявити у ньому елементи (і тенденції), що можуть стати основою для формування соціальних груп і визрівання суспільних відносин, притаманних розвинутим західним країнам. Актуальною стосовно трансформаційного суспільства є й оцінка щодо вельми приблизної відповідності освітньо-професійного й власне соціально-класового поділу населення. Цілком усвідомлюючи певну умовність будь-якого роду аналогій-порівнянь соціально-професійних груп зайнятого населення України зі структурними „взірцями” суспільств пізнього індустріалізму і не претендуючи на відображення власне соціально-класової структури української людності, ми все ж здійснили спробу визначення у складі зайнятого населення нашої країни „нового класу”, критерії виділення якого (зайнятість висококваліфікованою професійною

працею, вища освіта та відносна автономія трудової діяльності) найбільш близькі, як нам уявляється, до обраного нами освітньо-професійного виміру соціальної стратифікації.

Спираючись на визначення форм „нового класу” Е. Гоулднером, а також класову схему Дж. Голдторпа та уявлення про „службовий” і „середні” класи М. Севеджа [10, р. 38–39; 11, р. 711–722; 12] та враховуючи результати здійсненого аналізу освітньо-професійної структури населення України, ми включили до складу вітчизняного, значною мірою потенційного „нового класу” осіб з вищою освітою, які належать до професійних груп „законодавці, вищі державні службовці, керівники” та „професіонали”. „Новий клас” вбудовується, таким чином, у простір традиційного вищого і середнього класів (насамперед, його „верхнього шару”) і, за оцінкою згідно з результатами перепису, становить близько п’ятої частини зайнятого населення України. Переважна більшість (майже 85%) осіб, які входять до його складу, проживають у міських поселеннях країни. П’ятеро з кожних дев’яти представників „нового класу” в Україні – жінки.

Вітчизняний „новий клас” кваліфікований як такий швидше за своїм історичним покликанням (стати рушійною силою новітніх суспільних трансформацій), аніж за наявною суспільною роллю та нинішнім соціально-економічним становищем (особливо щодо професіоналів) і може розглядатися як прообраз постіндустріального „нового класу”. Наш „новий клас”, як і суспільство в цілому, є ще внутрішньо розчленованим і навіть поляризованим. Передумови для інтеграції вищезгаданих соціально-професійних груп і систем їх цінностей, становлення дійсно „нового класу”, зростання ролі й впливу якого базується на „монополії знання”, у нашій країні тільки-но закладаються.

Висновки. Отже, у сучасних розвинутих суспільствах зайнятість, професійний та освітній рівень стають пріоритетними у системі соціальних ресурсів, які визначають соціально-економічну структуру населення. Освітньо-професійна структура є однією з основних складових соціально-економічної структури суспільства як системи, що складається із різних соціальних груп.

Незважаючи на доволі високий освітній рівень зайнятого населення України, його структура за заняттями відзначається наявністю диспропорцій, найбільш кричущою з яких слід визнати невиправдано високу частку представників найпростіших професій. Зберігаються вагомі міжпоселенські відмінності у рівні освіти зайнятих, вони поєднуються з особливою „архаїчністю” професійної структури сільських трудівників. Таким соціально-демографічним спільнотам, як молодь, чоловіки (порівняно з жінками) нині властива більша поляризація за освітньою ознакою. Мають місце певні гендерні обмеження щодо „доступу” до елітних соціально-професійних груп населення. Є підстави говорити про низьку ефективність використання освіти окремих груп зайнятого населення у трансформаційний період.

Вагомими обтяжуючими чинниками щодо подальшої трансформації соціально-професійної структури зайнятого населення відповідно до потреб інноваційної моделі економічного зростання є надто повільна структурно-технологічна перебудова економіки країни, її значне відставання за техніко-технологічним рівнем виробництва, а також відсутність системи безперервної освіти населення впродовж життя.

Просування структурно-технологічних змін, підвищення ефективності виробництва, успіхи у розвитку підприємництва в Україні нині значною мірою залежать від раціоналізації виробництва і адміністрування, від прискореного формування у високоосвічених професіоналів тих якостей, наявність яких дає можливість виконувати функцію справжніх лідерів суспільно-економічного життя, від ступеня громадянської активності інтелектуалів, прогресивності їх світогляду та зацікавленості в успіху реформ. Думається-

ся, що основна частина „нового класу” має бути зацікавлена й у підвищенні рівня соціальної справедливості, орієнтованої на узгодження інтересів особистості з інтересами всього суспільства.

Реалізація вітчизняним „новим класом” свого історичного покликання, а також збереження й примноження інтелектуального і культурного потенціалу нації, формування нової інтелектуальної еліти як суб'єкта громадянського суспільства, максимальне (наскільки це можливо) її перетинання-зближення з елітою політичною й економічною, яка досягла б свого високого становища переважно власними зусиллями, талантом та інтелектом, залежить від дії багатьох різнопланових чинників. Серед них, виходячи з контексту даного дослідження, нам хотілося б виділити такі, як якість освіти, адекватність суспільної оцінки складної професійної праці, розвиток соціально-трудового партнерства, накопичення в суспільстві гуманістичних цінностей тощо.

Отже, в міру суспільного прогресу відбувається перерозподіл владних функцій, прав і впливу „на користь” носіїв інтелектуального капіталу. Майбутнє країни дедалі більше залежить від ступеня активізації культурних, професійних, творчих якостей індивідів, все актуальнішим стає вислів Гіппократа: „Щасливі народи, які знають, що прекрасні люди служать їм захистом — не вежі і стіни, а мудрі поради мудрих людей”.

Джерела

1. *Edwards A.M.* Comparative Occupation Statistics for the United States, 1870 to 1940. — Washington: Government Printing Office, 1943;
2. *Blau P., Duncan O.D.* Measuring the Status of Occupations // *Social Stratification in Sociological Perspective* / Ed. by David B. Grusky. — Westview Press, 1994.
3. *Treiman Donald J.* Occupational Prestige in Comparative Perspective // *Social Stratification in Sociological Perspective* / Ed. by David B. Grusky. — Westview Press, 1994.
4. *Ganzeboom H.B.G., Treiman D. J.* International Comparable Measures of Occupational Status // *Social Science Research*. — 1996. — № 25.
5. *Сорокин П.* Социальная стратификация и мобильность // *Человек. Цивилизация. Общество*. — М., 1992.
6. *Bourdieu P.* Distinction : A Social Critique of the Judgement of Taste. — London-New York: Routledge, 1986.
7. *Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С.* Социологический словарь (пер. с англ.) — М.: ОАО “Изд-во «Экономика»”, 1999.
8. *Лісогор Л.* Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні // *Україна: аспекти праці*. — 2003. — № 3.
9. *Заславская Т.* Социально-экономическая структура современного российского общества // *Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения*. — М.: ВЦИОМ, 1995. — № 6.
10. *Erikson R., Goldthorpe J.* The Constant Flux: A study of Class Mobility in industrial societies. — Oxford: Clarendon Press, 1992.
11. *Gouldner A.W.* The Future of Intellectuals and the Rise of the New Class // *Social Stratification in Sociological Perspective* / Ed. by David B. Grusky. — Westview Press, 1994.
12. *Savage M., Butler T.* Assets and the middle classes in contemporary Britain // *Social change and the middle classes*. — London: UCL Press, 1995.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

*И. К. Быстрыков,
доктор экономических наук, профессор,
заведующий отделом Совета по изучению
производительных сил Украины НАН Украины*

Темпы и характер происходящих сегодня трансформаций мирохозяйственной системы вызывают определенное беспокойство у научной общественности, побуждая постоянно переосмысливать происходящие изменения с позиций практически всех областей знания. Это касается, и возможно в первую очередь, представителей экономической науки.

Для Украины (по понятным причинам) исследование мировых процессов является интересным в связи с изменением поведения обществ постсоветского периода. Стремительное открытие экономик, или шире — хозяйственных систем постсоветских государств навстречу мировому хозяйству показало, к сожалению, достаточно явно, ментальную неподготовленность в целом к восприятию новой реальности. Такая ситуация во многом определяется тем, что еще не сформировалась соответствующая теоретико-методологическая база по обоснованию системы управления процессами развития в новых условиях хозяйствования, предполагающая формирование активной позиции в мировой хозяйственной системе.

В этой связи одним из ключевых теоретико-методологических аспектов, который требует первоочередной разработки, является поиск новой категориальной парадигмы оценки развития. В данном случае имеются в виду подходы, позволяющие рассматривать национальные хозяйственные системы как целостные образования, способные к активному саморазвитию. Внимательный читатель заметит, что речь идет о синергетическом подходе, дающем возможность анализировать целостную саморазвивающуюся систему по отдельным ее элементам, при этом суждения, основывающиеся на таком анализе, являются верными относительно всей системы. Однако для того, чтобы получить искомый результат исследования следует проводить и оценивать с метасистемных позиций. Применительно к объекту исследований, затронутому в статье, можно утверждать, что выявляя закономерности развития трудовых процессов, представляется возможным оценить принципы функционирования экономической и хозяйственной систем в целом, и обратно. То есть поскольку между элементом системы и самой системой суще-

ствуют непосредственные взаимозависимые связи, то как отдельное изменение элемента влияет на трансформацию системы в целом, так и наоборот — изменение системы влияет на трансформацию отдельного элемента.

В данном случае экскурс в систематику совершен с тем, чтобы обратить внимание на тот факт, что в мире изменяющихся экономических и хозяйственных систем трудовые процессы и социально-трудовой потенциал неизбежно трансформируется в направлении адаптации к условиям, задаваемым системой более высокого ранга значимости.

Собственно и содержание статьи ориентировано в большей степени на раскрытие сущности возникших новых условий с тем, чтобы на сопоставлении тенденций в поведении частного (трудовые процессы, социально-трудовой потенциал) и общего (экономические или, более широко, хозяйственные системы) оттенить направленность движения. Именно движения, подразумевая при этом не столько в достаточно жестком методологическом понимании развитие, сколько развертывание системы в целом и связанные с этим процессом концептуальные проблемы управления.

Итак, в начале коснемся ключевой категории — «труд». Отметим, что на ментальном уровне представления о труде в постсоветском обществе и так называемом цивилизованном обществе существенно отличаются. Это обусловлено различными типами хозяйствования. Известно, что доля труда в формировании национального богатства в первом случае значительно ниже, чем во втором. Не вдаваясь в подробности обсуждения этого вопроса, подчеркнем лишь, что нельзя представления об объекте из одной системы переносить в другую без соответствующих корректировок и адаптации.

Замечено, что в различных системах мышления и хозяйствования категория «труд» не столько рассматривается, сколько имманентно проявляет иные свойства. Для отечественных представлений «труд» является по большей части гомогенной категорией, а за рубежом эта категория преимущественно рассматривается как гетерогенная. Это различие имеет далеко идущие смысловые последствия в понимании и оценке одних и тех же происходящих событий. Например, в гомогенной оценочной системе мы вправе повсеместно говорить о партнерстве. В то время как в гетерогенной оценочной системе следует преимущественно говорить о свойствах иерархичности. Для гетерогенной системы партнерство может быть обеспечено только внутри определенного типа труда. Здесь мы наблюдаем пример наиболее общих отношений, то есть, при встрече двух оценочных систем более простая должна продвигаться в сторону более сложной, или, по крайней мере, формировать редукционный понятийный механизм, в противном случае продуцируется состояние перманентного непонимания. Указанные смысловые различия в понимании категорий, конечно же, переносятся и на абстрактный уровень представлений о категории «труд», и на его прикладные аспекты. Мировая практика показывает (и об этом будет сказано ниже), что в предельном отношении интеллектуальный труд существенно доминирует не только над физическим, но и психофизиологическим трудом, и для этого есть свои основания. Это не партнерство, здесь, подчеркиваем, проявляется доминантность.

Поскольку на приведенных экспресс примерах мы раскрыли факт наличия в категории «труд» множественности форм проявления, то есть все основания говорить о возможности в полной мере посредством этого инструментария оценить поведение всей экономической системы в целом. В принципе, рассматривая экономику по отдельным элементам, можно получать достаточно объективные оценки путем сопоставления дифференцированных траекторий поведения. Более того, таким образом представляется возможным снижать риск принятия ошибочных решений в отношении развития системы. Используя категорию «труд» представляется также возможным давать дифференцированную классификацию экономических (хозяйственных) систем.

Необходимость совершенствования систем управления процессами формирования и функционирования социально-экономического потенциала (более широко — трудовыми процессами) подталкивает к поиску особого пространства, в котором «труд» проявляет свои качества. Новейшие исследования в этой области говорят о наличии метафизических свойств этих пространств, поскольку они тяготеют, в основном, к проблеме управления сознанием, формирования ожиданий, разработке новых технологических принципов, то есть, связаны с идеями и соответственно идеальной сферой деятельности.

Итак, на повестке дня стоит проблема изучения метафизических основ управления экономикой, в которых «труд» как категория играет решающую роль.

Прежде всего, необходимо отметить, что в современных условиях принципиальным становится необходимость учета смысловых пространств (метапространств), которые, в конечном итоге, определяют направление развития. Методология пространственного анализа имеет свою специфику, состоящую в том, что обеспечивается возможность целостного обозрения исследуемого явления одновременно по многим направлениям, включая духовный, культурный, социальный и природный мир жизнедеятельности человека. Пожалуй, наиболее емкое определение методологии пространственного анализа содержится в раскрытии содержания категории «пространства», которое дано И. Кантом, — «пространство есть... форма внешнего созерцания (формальное созерцание), а не действительный предмет, который можно было бы созерцать внешне» [1].

Развивая кантовскую мысль, представляется возможным дать в самом общем смысле и определение категории «метапространство» — это пространство-владение идеи хозяйствования. Подчеркиваем — хозяйствования, а не экономики. В таком случае пространство развертывания категории «труд» определяется для каждого конкретного объекта управления или еще шире — управления субъектом хозяйствования. Примеры выделения особых пространств, в которых проявляется современная специфика трудовой деятельности, приведены ниже. Подчеркнем немаловажный факт, что жесткой системы для выявления пространств функционирования труда не существует. Существует лишь принцип их выявления (определяется внутренней необходимостью его поиска) для того, чтобы выявить, хотя бы частично, совокупность причинно-следственных связей, определяющих развитие и снижающих при этом риск принятия ложных решений.

В настоящее время опасным становится процесс разрушения уникального пространственного модуля национального типа хозяйствования, обеспечивающего этническую, этнокультурную и этнополитическую самоорганизацию и самостоятельность. В таком случае мы можем говорить, что именно суверенное метапространство, в конечном итоге, оказывает сопротивление прогрессирующему нивелированию национальных различий, ложному представлению о нациях как фиктивных общностях, а также лишению шансов использовать в государстве мобилизационную идеологию национальной консолидации. Таким образом, выработка национальным хозяйством «иммунитета» по отношению к изощренным финансово-правовым технологиям глобальной экономики, оперирующим категориями времени, вероятности и виртуальности, становится вопросом принципиальным.

На современном этапе развития ключевым становится ориентир на поддержание первичных элементов хозяйствования как основы экономической безопасности страны. Уточним, что с метафизических позиций, первичные хозяйственные элементы представляют собой свернутую форму экономики (в традиционном понимании), которая при определенных условиях разворачивается в сложную систему воспроизводственных процессов.

Можно сказать, что метапространство хозяйственной (трудовой) деятельности представляет собой живой организм, состоящий из постоянно контактирующих полей индивидуумов, моделирующих свой образ жизни в определенных сообществах и условиях. Безусловно, существует определенная связь и между метауровнем решения хозяйственных (трудовых) проблем и реальными формами их воплощения, имея в виду, например, территориальный аспект упорядочения. Сложность улавливания этой связи заключается в том, что реальные формы движения значительно менее подвижны, чем виртуальные. Однако независимо от этого, в реалиях государственного образования выявляются тенденции понимания необходимости структурных территориальных преобразований. Теоретико-методологические исследования в этом направлении должны дать ответ на вопрос, какие формы территориальной организации в наибольшей степени будут способствовать формированию эффективного инструментария управления хозяйственной системой. Но уже сейчас просматривается единая для всех территориальных уровней топологическая основа такого зонирования. Это хорошо известная система — ядро, срединная часть (ткань), периферия (защитная оболочка). Собственно, творческая задача состоит в том, чтобы дать адекватную реальным условиям идентификацию каждой из указанных составных частей единого территориального организма. Во всяком случае, метафизический подход к формированию хозяйства, подсказывает, что общее пространство должно преобразовываться в совокупность тесно связанных друг с другом, но достаточно завершенных целостных территориальных элементов. Таким образом, с позиций метафизики обосновывается и подтверждается важность современных тенденций развития регионалистики как одного из определяющих факторов реализации принципов адаптивного управления развитием трудовых процессов и (более конкретно) трудовой деятельности.

Современные проблемы пространственного упорядочения хозяйственной (трудовой) деятельности в Украине связаны с целым рядом смысловых, иерархически соподчиненных причин не только внутреннего, но и внешнего характера. Исторически значимые события, происходящие в мире, существенным образом отображаются на теле каждого государства. С метапространственных, системных позиций главным, пожалуй, является процесс поступательного превращения Украины в особое целостное метафизическое образование. А раз так, то следует ожидать (и мы уже это наблюдаем) глубинную перестройку всех элементов хозяйственной системы государства. То есть налицо мощные адаптационные процессы, связанные с трансформацией его метапространства. Однако и само состояние нового метафизического образования должно определить свое место в мировой хозяйственной системе. Но этот процесс не так уж прост, более того, в современных технологических условиях принципы внутреннего устройства не могут выстраиваться без учета именно мировой хозяйственной картины.

Говоря о внешнем факторе, следует отметить, что тут мы имеем в виду происходящую радикальную смену самой идеи пространственной модели организации хозяйственной деятельности в постиндустриальную эпоху. На смену традиционной “центристской” модели приходит так называемая “сетевая” модель.

Обоснование сетевой модели хозяйствования требует привлечения достаточно сложного методологического инструментария, который связывается нами с синергетикой. В новой методологической парадигме в сетевых системах просматривается процесс иерархизации узлов. В настоящее время исследователи, констатируя наличие приоритетных межсетевых узлов, говорят о наличии теоретического основания для выделения своего рода “ворот” [Подробнее см. Ворота в глобальную экономику / Пер. с англ. — М.: ФА-ЗИС, 2001.XXIV+ 440 с.] в сетях различного уровня.

Представить более образно функцию “ворот” можно исходя из оценки их новой информационной и образовательной инфраструктуры, создающих преимущества по трем “К”, то есть — обеспечению Коммуникациями, Когнитивными и Креативными возможностями. Основной критерий, по которому определяется приоритетность “ворот”, — это обеспечение продуктивности капитала. Не менее важным является и фактор обеспечения эффективного взаимодействия капиталов различных типов (финансового, производственного, человеческого, природного и т.д.), о чем будет сказано ниже. Для выполнения высокотехнологических функций “ворот” требуют плотной концентрации сетей различного уровня значимости с тем, чтобы обеспечить занятость большого количества населения.

Таким образом, адаптивное пространственно-территориальное развитие Украины должно идти по пути поиска адекватной реальным формам хозяйственной (трудовой) деятельности. А реалии Украины таковы, что, с одной стороны, ее экономика относится к разряду индустриальной, причем с недостаточно развитыми рыночными институтами. С другой же стороны, вольно или невольно, ей приходится контактировать с экономикой постиндустриальной эпохи. Поэтому, в организационном отношении должна быть решена двойственная задача обеспечения свободного и непротиворечивого развития экономик двух типов, а следовательно и двух типов организации трудовой деятельности. Во многом эта ситуация носит конфликтный характер и настоятельно требует своего решения.

Базисной основой, дающей возможность продуктивного поиска выхода из этой конфликтной ситуации, является, по нашему мнению (еще раз подчеркнем), понимание характера пространственного развития и взаимодействия капиталов различных видов.

Однако, разворачивая выдвинутый тезис, вначале сделаем некоторое отступление методологического порядка. Так, исходя из смысловой посылки, предусматривающей создание условий, обеспечивающих функционирование глобального капитала в Украине именно в русле национальных интересов, должна быть создана соответствующая инфраструктура по типу “хайтек”. Но такая постановка вопроса сразу же выводит на первый план проблему формирования особой организационно-трудовой системы, которая, как мы понимаем, существенно отличается от того, что существует в реалиях. С такой задачей в обозримой перспективе может справиться только один город — Киев, а необходима система. В таких условиях объективно сам процесс подключения к глобальной экономике должен достаточно жестко контролироваться государством. Необходимо регулировать характер взаимодействия капиталов различного масштаба значимости, поскольку появляется большой риск подавления крупнейшим капиталом капиталов средних и малых размеров, что, как известно, тормозит развитие национальных экономик.

Парадигма “ворот”, устанавливающая для некоторых городов особые функции в мировой системе, ныне служит топологической основой, аналогом для упорядочения метaprостранства жизнедеятельности и на уровне отдельного государства. Принципиальным аспектом, однако, является понимание новых движущих сил развития, а также их территориальных историко-социальных и хозяйственных особенностей. В целом же, города должны представлять собой командные узлы общенациональной сети, характеризующиеся интенсивным взаимодействием капитала, информации, идей и знания. Такому взаимодействию способствуют быстро расширяющиеся финансовые и транспортные сети, а также сети распространения знаний, в совокупности выступающие в роли своего рода логистических систем процесса урбанизации.

С другой стороны, свободное и самостоятельное развитие городов, по сути, развивает соревновательность между ними за достижение так называемого эффекта “ворот”. Касательно регионального аспекта проблемы, города-ворот, открывая выход в обще-

національну сеть, повинні забезпечувати і різноманітність взаємозв'язів для руху населення, товарів, інформації і знань. При цьому повинна забезпечуватися висока ступінь координації між різноманітними видами діяльності. В такому випадку го-род « це не що інше як “комплекс мережних шарів” ».

Мережовий підхід дає можливість по-новому ідентифікувати і регіон, розглядаючи його в категоріях і критеріях оцінки природи взаємодії між вузлами. Україна як регіон світової економіки відрізняється поліцентричною структурою. Однак в межах мережового підходу суттєву роль набуває процес верної сегментації простору, який би в кінцевому підсумку дозволив найбільш значущим територіям в межах держави-регіону подолати локальні межі і почати активно функціонувати в общенациональному масштабі. Необхідно підкреслити, що якщо ми передбачаємо подальше розвиток України по напрямку до постіндустріального типу господарювання, то рано або пізно зіткнемося і з проблемою сегментації мереж, що є природним результатом поліцентричності економічного простору держави.

Слід розрізняти два типи сегментації – функціональну і структурну. Перший тип сегментації передбачає розділення мереж, образуваних якісно різними потоками, і досягається шляхом спеціального регулювання. Другий тип сегментації заключається в тому, що частини мережової структури ізолюються територіально або в межах однієї і тієї ж функції. При такому погляді роль вузлів мережі складає в контрольних функціях потоків і артикуляції самої мережі. Як показує зарубіжна практика, такі вузлові функції звичайно виконуються багатоконпонентними промислово-деловими кластерами в поліцентричній структурі регіону, в нашому випадку держави. Процес управління сегментацією виконується бар'єрними мережевими структурами, вони перешкоджають проникновению потоків в певні зони або до певних компонентів цих мереж, в яких ці структури існують. Питання сучасного бачення національної просторової політики залишаються насущними і вимагають свого поступового і неуклонного рішення в площині пошуку основоположних принципів організації системи управління господарськими процесами. Україна вже включена в потужні інтеграційні світові процеси і в межах ЄС, і в межах інших міждержавних конфігурацій. А це вимагає підвищення загального рівня різних груп регіональних секторів. Об'єднуючим початком при цьому виступають, як правило, загальні інтереси, обумовлені або просуванням існуючих ресурсів, або загальним досвідом рішення завдань економічних і соціальних трансформацій. Ці коаліції будуть виникати і як частина груп тиску і лоббістської системи, і як інструмент управління двома сторонами інтересів. В певному сенсі можна говорити про те, що нові тенденції відображають визнання потенційної цінності спільних дій по створенню загальної цінності, здатної принести велику чисту вигоду окремим учасникам порівняно з тими, які перебувають поза кооперації. Створюване таким чином простір неосвоених мереж і повинно розглядатися як передвісник появи реально вигідних господарських структур. Філософія цих процесів така, що завдання корпоративних трансформацій заключається в пошуку і ідентифікації таких мереж, які можуть використовуватися через поєднання різних видів фінансових стратегій, злиттів компаній і різних видів дій на ринку. В такому випадку порівняння неформальних самоорганізуючихся структур, або так званих “м'яких інститутів”, в національному і регіональному контексті суттєво фокусує діяльність на просторової політиці і реальному територіальному плануванні.

Таким образом, сетевая экономика, или, вернее, сетевой тип хозяйствования не является внешним проявлением чего-то особенного, это результат резкого территориального расширения деятельности и возникновения в этой связи многосторонности взаимосвязей. Для Украины переход на новый теоретико-методологический стиль обоснования хозяйственных решений неизбежен, дело только во времени. И чем скорее мы поймем новые для нашего общества механизмы движения и развития хозяйственных систем, тем в большей мере оградим себя от неадекватных поступков и действий. По сути, хозяйственные решения должны приниматься с учетом адаптивных механизмов управления на стыке взаимодействия “мягких” и “жестких” инфраструктурных факторов. Творческий аспект проблемы состоит в том, чтобы хозяйственное (трудовое) метапространство формировалось в гармоничном единстве идей глобалистики, динамизма, метатехнологий и традиций.

Представленный выше экскурс в сетевую экономику показывает нам как бы реальные, осязаемые институциональные трансформации, являющиеся следствием более глубинных процессов, связанных с поведением капиталов. Тем самым подчеркивается обоснованность тенденций выхода в последнее время на первый план проблем пространственного взаимодействия капиталов различного вида. Данной тенденции способствует общий процесс трансформации принципов построения мировой хозяйственной системы. В этой связи со всей очевидностью приобретают особое значение и важность механизмы адаптивного управления процессами организации трудовой деятельности именно в контексте решения проблем капитальных отношений. По сути, формируется социальный заказ на существенное теоретико-методологическое переосмысление концептуальных основ функционирования хозяйственных систем и управления национальными процессами развития.

Общие направления корректирования мыслительной деятельности лежат в плоскости выяснения причинно-следственных связей изменения общественного сознания и реальными социальными конструкторами, определяющими поведение общества и индивида. При ближайшем рассмотрении становится очевидным, что складывающиеся взаимоотношения определяются не спонтанно, но активно моделируются. Эта хорошо известная истина, которая воспринимается уже на бытовом уровне, тем не менее, требует своего дальнейшего исследования. Более того, ее необходимо довести до уровня восприятия соответствующими управляющими системами, и не только, государственными, но и общественными.

Толчком к активизации процесса осмысления происходящих событий на общенациональном и государственном уровнях следует считать, как уже нами отмечалось, усугубляющуюся существенную неравнозначность положения отдельных народов на общепланетарном пространстве, что определяет, в первую очередь, значительный разрыв в уровнях доступности их к интегральным природным и человеческим ресурсам. Сложившаяся неравнозначность определяет во многом и тенденции развития трудовой деятельности, выйти из которых или изменить их достаточно сложно.

В силу определенных исторических условий, ведущим в настоящее время стал ресурс интеллектуальный. Иначе этот ресурс называется интеллектуальным капиталом. Интересным, в этой связи, становится анализ условий, вызвавших к жизни саму категорию «интеллектуальный капитал». Остановившись очень кратко на этом вопросе, отметим, что в целом, в мировом сообществе наблюдается активизация капитальных отношений. Подчеркнем, именно капитальных, а не капиталистических, имея в виду сущностный аспект проблемы, а не формационный, присущий историко-диалектическому взгляду. Капитальные отношения отражают по сути отношения ресурсного противо-

яния и борьбы за преимущественное обладание ресурсами. Именно противостояния, а не гармоничного взаимодействия, что обусловлено, к сожалению, сущностью сложившихся общественных отношений. В таком случае, с управленческих позиций, сам капитал может быть рассмотрен как некоторый потенциал, гарантирующий определенный уровень возможностей и широты действий. В своей сущностной основе капитал — это энергия овеществленного труда, идентификация которой может производиться многообразными средствами и в самых различных формах — от материальных объектов и денежных знаков до электронных символов и мыслей.

Тот факт, что интеллектуальный капитал стал играть ведущую роль в развитии экономики, связан с определенными тенденциями, складывающимися внутри самой экономической деятельности. Экономика как система отношений между людьми по поводу использования ресурсов сама определяет ценностные ориентиры и приоритеты. Причиной же или первоосновой изменений и подвижек в определении системы ценностных ориентиров является человек, и в этом присутствует некоторая тайна, которая выходит за пределы научных форм познания. Однако периферийные процессы духовного порядка все же отслеживаются научной мыслью и, конечно же, анализируются с последующей оценкой событий.

Так, ныне наблюдается явление дематериализации экономики. Во-первых, это связано с тенденциями значительного снижения роли материальных факторов производства в экономике, а следовательно, с размыванием самой материальной реальности, на фоне качественного возрастания роли идей и представлений в развитии человечества как таковых. Во-вторых, мир движется к особой форме существования, в которой доминируют высокие информационные технологии, предполагающие активное управление сознанием человека и общества. Известно, что принципиально важным становится процесс формирования (современными информационными технологиями) рынка ожиданий (см. например [2–5]). Демаркационная линия противостояния и борьбы субъектов хозяйствования, по большому счету, проходит сегодня в пространстве, где конкурируют принципы организации хозяйственных систем, то есть там, где доминирует именно интеллектуальный капитал.

Сделаем в этом месте ремарку насчет значимости интеллектуального капитала. В складывающемся информационном мире интеллектуальный капитал признан в качестве безраздельно главенствующей силы. Однако кроме информационной силы есть еще и сила духа. Об этой силе мало говорят, но, по нашему мнению, она является самой главной. И во многом история подтверждает правоту такой позиции. Из этого можно сделать логическую посылку, что в каждый исторический момент времени, в зависимости от накопления, развертывания и проявления духовной силы тех или иных субъектов хозяйствования, может быть реализована практически любая метапространственная модель, причем в достаточно короткие исторические сроки.

Замечено, что интеллектуальный капитал, а также иные составляющие дематериализованной экономики (называемой еще виртуальной) вращаются в одном пространстве, называемом, по своим всеобъемлющим свойствам, еще и метапространством, ибо оно объединяет и затрагивает процессы высокого, зачастую трансцендентального уровня. Именно на уровне метапространства осуществляется манипуляция сознанием человека и общества, в результате размывания объективизированного критерия истины сложными и многообразными информационными технологиями. Современные коммуникации стимулируют рост не столько первичной информации, сколько информации вторичной, основанной на восприятии не самого физического мира, а уже созданной другими людьми информации о нем. По сути, именно накопленные человечеством воспри-

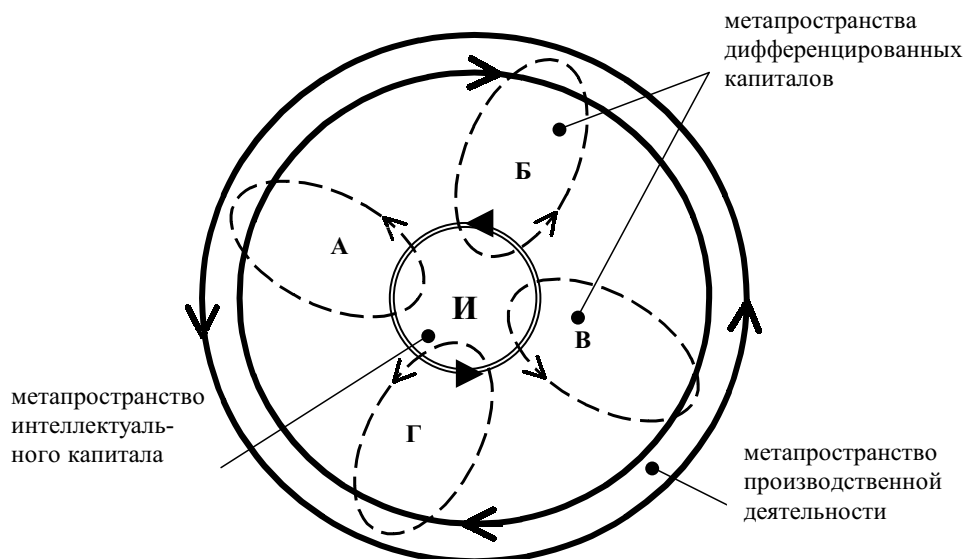
яття формують інформаційне облако або віртуальний світ. Інформаційний світ впливає на поведінку людини більш значимо, ніж фізичний.

В узагальненому вигляді схема метaprостранственного взаємодія капіталів різного виду показана на рис. 1. Особливістю представленої схеми є те, що вона розкриває принцип функціонування економіки постіндустріального типу, в якій інтелект і інформація грають визначальну роль. Тому інтелектуальний капітал розміщений в центральній частині, він виступає в якості ротора, активізуючого рух інших видів капіталів. Тип взаємодія інтелектуального капіталу з іншими видами капіталів носить нелінійний характер. Існує в вигляді диференціації в інтенсивності впливу інтелектуального капіталу на поведінку диференційованих капіталів. В свою чергу, диференційовані капітали активізують власну економічну діяльність.

Необхідно підкреслити, що інтелектуальне метaprостранство само по собі дуже неоднорідно. В центрі метaprостранства інтелектуального капіталу зосереджені процеси, орієнтовані на формування системи очікувань суспільства. На периферійній частині метaprостранства зосереджені процеси, орієнтовані на формування інформаційних технологічних принципів. Саме інформаційні технологічні принципи переносять очікування в площину реалізації через ініціацію системи диференційованих капіталів до виробничим технологіям і товарам.

В кінцевому підсумку, коли стає зрозумілим механізм функціонування метaprостранства господарської системи, представляється можливим застосувати до неї і особливу адаптивну систему управління. Для того щоб сформувати цілісну господарську систему, орієнтовану на досягнення національних інтересів (або інтересів певного етно-територіального суспільства), необхідно в першу чергу створити систему відповідного адаптивного управління. Такого типу управління повинно охоплювати одразу кілька метaprостранствених рівнів, з'єднуючи їх в особливу шукану ієрархізовану цілісність. Представлена схема дає можливість ідентифікації пространственного проявлення адаптационних функцій. Для метaprостранства інтелектуального капіталу характерним є використання буферних функцій адаптації, оскільки в його надрах народжується і виокремлюється система очікувань, пов'язана з неекономічними, культурними цільовими установками розвитку. Для метaprостранств функціонування диференційованих капіталів характерен змішаний тип функцій адаптації, орієнтований, з одного боку, на відставання національних технологічних принципів, а з іншого — на пристосування до світових тенденцій технологічного розвитку. І нарешті, метaprостранство економічної діяльності переважно орієнтоване на пристосовувальну функцію адаптації, так як там домінує принцип ефективності виробництва певної або іншої продукції. Отже, в теоретичному відношенні адаптационний підхід усуває внутрішні супереччя між різними теоріями розвитку, оскільки дає можливість визначити місце (пространство) і навіть предметну область їх (теорій) проявлення.

Представлена схема метaprостранственного взаємодія капіталів являє собою образ, що показує диференційованість і підпорядкованість різних типів праці. Сам факт обслуговування капіталів різного виду встановлює ієрархічність праці і його підпорядкованість системі цільових установок. Це властивість ієрархічності притаманне праці імманентно.



И – интеллектуальный капитал; **А, Б, В, Г** – дифференцированные капиталы, соответственно производственный, трудовой, природный, финансовый и др.

Рис. 1. Схема взаимодействия капиталов различного вида на метапространственном уровне

С позиций теории управления, «труд» характеризуется тремя уровнями функциональной направленности – системным, процессным и оперативным. Эти функциональные уровни связываются нами с выделенными на схеме (рис.1) тремя метапространствами, соответственно, интеллектуального капитала, дифференцированных капиталов и метапространством производственной деятельности. На каждом выделенном уровне прослеживается своя особая природа эманации труда. Первый системный уровень характеризуется феноменологической природой возникновения. Процессный уровень труда связан с гносеологическими корнями своего происхождения. И оперативный уровень, как правило, имеет онтологическую природу возникновения. Знание природы труда определяет, по крайней мере, направленность механизмов его активизации. Понятно, что на различных уровнях инструментарий должен быть различным. И более того, применяя на определенном уровне механизмы другого уровня, можно получить на выходе не положительный результат, а наоборот, отрицательный, что зачастую наблюдается в практике реального хозяйствования.

Таким образом, в современных условиях развитие трудовых процессов в Украине требует учета метасистемных факторов взаимодействия национальной и мировой хозяйственных систем. Важным становится понимание движущих сил, задающих динамику эманации и конфигуративного оформления конкретного труда. В связи с непрогнозируемостью продуцирования интеллектуального капитала, современные информацион-

ные системы самым неожиданным образом влияют на развитие хозяйственных процессов. В ситуации системной нестабильности и постоянной динамики становится неэффективным выстраивать политику национального развития в концепциях классических и даже неоклассических экономтеоретических традиций. Необходимы нестандартные решения, в основу которых должна быть положена адаптивно-адаптационная исследовательская парадигма. Применительно к методологии развития трудовых процессов такая парадигма предполагает формирование связанной цепи дифференцированных социально-трудовых потенциалов матричного типа соответствующего системе складывающихся капитальных отношений.

Источники

1. *Кант И.* Собр.соч. — М., 1969. — Т.3. — С. 407.
2. *Делягин М.Г.* Мировой кризис: Общая теория глобализации: Курс лекций. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 768 с.
3. *Кастельс Мануэль.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. — М.:ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
4. *Иноземцев В.Л.* Пределы «догоняющего» развития. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2000. — 295 с.
5. *Дж. Стиглиц.* Глобалистика: тревожные тенденции. — М.: Мысль, 2003. — 300 с.

СИСТЕМНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В ПОСТСОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ ГОСУДАРСТВАХ НА ФОНЕ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И РЕГИОНАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

*Здислав Сиройч,
кандидат педагогических наук, адъюнкт,
Высшая школа экономической
деятельности в Варшаве*

Перемены, происходящие в экономике бывших социалистических государств с конца 80-х, начала 90-х годов XX столетия, носят системный характер. Этот процесс называется экономической либо системной трансформацией. Его суть состоит в изменении экономической системы, т.е. системы институтов, принимающих экономические решения. Поэтому понятие экономической трансформации равнозначно понятию системной трансформации. На примере постсоциалистических государств мы наблюдаем процесс перехода от планово-распределительной экономики, основанной на государственной собственности, центральном управлении и планировании, к капиталистической экономике, основанной на рыночном механизме, частной собственности и экономической свободе. К процессу экономической трансформации относятся также изменения макроэкономических условий и других элементов экономики (экономической структуры), если они вытекают из трансформации экономической системы [1, с. 196]. К ряду причин системной трансформации следует отнести как внешние, так и внутренние факторы:

- отсутствие одобрения социалистической системы со стороны внешнего окружения;
- использование экономических и технологических барьеров странами Западной Европы и США;
- экономическая неэффективность системы;
- общественное недовольство по поводу экономических эффектов и ограничения прав человека;
- культурно-исторические предпосылки [2, с. 9 – 20].

Главной задачей трансформации является улучшение уровня жизни населения посредством повышения эффективности хозяйствования в конкретных странах путем проведения структурных реформ и включения экономических субъектов этих стран в конкуренцию на современном глобальном рынке. Этот процесс является переходным этапом, ре-

зультатом перемещения ресурсов из непродуктивных секторов экономики в секторы, способные приносить прибыль. Поэтому страны, где осуществляется экономическая трансформация, называются странами с переходной экономикой [3, с. 7]. Данное понятие в большей степени характеризует страны, которые появились после распада бывшего СССР, чем лидирующие в экономических переменах страны Центральной Европы.

Во вступивших на путь реформ постсоциалистических государствах можно выделить два основных типа экономической политики: радикальную и нерадикальную [4, с. 182 – 183]. Примером страны с радикальной (шоковой) политикой является Польша. Радикальную политику применили также: ФРГ (бывшая ГДР), Хорватия, Эстония, Литва и Латвия, Венгрия после 1994 года, Россия и Украина после 1995 года, Болгария и Румыния после 1997 года. Мягкая трансформационная политика имела место в Чехии, Словакии, Словении, в Венгрии до 1994 года и в Албании после 1997 года [5, с. 31 – 39]. Для данной политики характерны низкий уровень либерализации экономики и значительный интервенционизм государства.

Процесс экономической трансформации в начале 90-х годов XX столетия охватил 27 стран: Албанию, Армению, Азербайджан, Беларусь, Боснию и Герцеговину, Болгарию, Венгрию, Грузию, Киргизстан, Казахстан, Литву, Латвию, Македонию, Молдову, Монголию, Польшу, Россию, Румынию, Словакию, Словению, Таджикистан, Туркменистан, Украину, Узбекистан, Хорватию, Чехию и Эстонию. В большинстве, это европейские государства. Россия и Казахстан расположены на двух континентах – европейском и азиатском, кавказские республики в политическом плане являются частью Европы, однако физически находятся в Азии. Остальные страны расположены в Центральной Азии (по причине политической и экономической целостности, составляемой этими государствами ранее, они рассматриваются вместе с европейскими странами).

К мировой капиталистической экономике присоединилось огромное территориальное пространство (более 25 млн. км²), на котором проживало более 420 миллионов человек (табл. 1.). Югославия (в настоящее время Сербия и Черногория) вошла в эту группу только с началом следующего десятилетия (в 2000 году).

Таблица 1

Территория и количество жителей постсоциалистических государств, охваченных процессом экономической трансформации на рубеже 80-х и 90-х годов

Название страны	Территория (тыс. км ²)	Количество жителей (млн.)
1	2	3
Албания	28,7	3 270
Болгария	111,0	8 990
Бывшая Чехословакия (ЧССР)	127,9	15 660
Бывшая Югославия (без Сербии и Черногории)	153,6	13 800
Венгрия	93,0	10 361
Бывшая Германская Демократическая Республика (ГДР)	108,3	16 737
Монголия	1 566,5	2 116
Польша	312,7	38 119
Румыния	237,5	23 265
Бывший Союз Советских Социалистических Республик (СССР)	22 403,0	288 624
ВСЕГО	25 142,4	420 942
В мире	135 818,0	5 292 000

Источник: Собственная разработка, основанная на: Rocznik Statystyczny GUS. – Warszawa: Wyd. Głównego Urzędu Statystycznego, 1991. – S. 488 – 490.

Наиболее углублены в процесс экономической трансформации страны Центральной Европы, в которых структурные и институциональные перемены имели место раньше, чем в других странах. Этому способствовала свойственная для них более длительная традиция рыночной экономики, основанная на частной собственности.

Медленнее приспосабливаются экономики тех стран, где дольше функционировала планово-распределительная система, и которые дольше находились в изоляции от мировой экономики. Данное утверждение касается государств, появившихся после распада бывшего СССР (исключая прибалтийские страны).

В странах, находящихся в процессе системной трансформации, по ряду различных причин (как внутренние и внешние условия, степень внедрения реформ и т.д.) в начальном периоде этого процесса значительно уменьшился и без того небольшой ВВП.

Каковы же были причины резкого падения национального дохода в начале трансформации? Можно выделить три группы причин:

- *исходные условия* (условия, в которых предпринимались первые реформационные шаги; они имели большое значение в начальном периоде трансформации);
- *внешние толчки* (большинство стран возникло вследствие распада других государственных организмов — существующая ранее взаимозависимость имела на трансформацию огромное влияние);
- *экономическая политика* (политика проводимых в данных странах структурных реформ) [6, с. 66 — 71].

Величина ВВП во всех странах, реформирующих экономику, составляла в 1998 году 853, 4 млрд. дол. США. Данная сумма — это всего лишь 3% мирового ВВП (для сравнения: ВВП США составлял 28%, а шести крупнейших экономик — США, Японии, Германии, Великобритании и Италии — почти 2/3 мирового ВВП). ВВП же 10-и постсоциалистических государств, стремящихся вступить в Европейский Союз, был равен 5% величины ВВП стран — членов этой экономической организации (табл. 2.). А еще в 1990 году одна только экономика СССР составляла более половины экономики США и 17 % мирового ВВП [7, с. 132; 8, с. 339].

Наряду с протеканием системной трансформации в постсоциалистических государствах в мире идет процесс *экономической глобализации*.

Процесс глобализации капиталистической экономики начался в 80-х годах прошлого столетия, однако ускорился только к их концу, а скорее в начале 90-х. Можно говорить о формировании в 90-х годах глобального капитализма [9, с. 320] и включить этот период в историю XXI века. На ускорение глобализации экономики повлияло множество факторов, среди них:

- динамическое развитие мировой торговли и процесс ее либерализации;
- экономическая трансформация в бывших европейских, социалистических странах и странах, появившихся после распада СССР;
- постепенное введение рыночной экономики в Китае;
- продолжение развития регионального (международного) экономического сотрудничества.

Решающее значение для процесса глобализации имело включение в него стран, в которых ранее господствовала система плановой экономики [10, с. 51].

Таблиця 2

Величина ВВП стран, охваченных процессом
экономической трансформации, на фоне величины национального дохода
других стран-членов Европейского Союза

Название страны	Величина ВВП (в млн. ЕВРО)
1	2
Польша	202
Чехия	62
Венгрия	57
Словакия	22
Словения	21
Литва	13
Латвия	8
Эстония	6
Германия	2 066
Великобритания	1 587
Франция	1 454
Италия	1 217
Испания	649
Нидерланды	430
Бельгия	257
Швеция	234
Австрия	210
Дания	184
Финляндия	136
Греция	131
Португалия	122
Ирландия	115
Люксембург	22

Источник: Данные Европейской Комиссии, согласно: Rzeczpospolita, № 100, 2002.

Глобализация капиталистической экономики состоит в установлении экономической зависимости между отдельными странами и регионами путем распространения инноваций и расширения предела свободы передвижения товаров, услуг, капитала и людей в мировом масштабе. По сути, возникает новый глобальный экономический организм с характерными для системы качествами.

Глобализация мировой экономики происходит в трех измерениях: глобализации рынков, секторов и фирм. Под понятием глобализации рынков, подразумевается сращивание различных национальных рынков в один международный мировой рынок. Глобализация секторов имеет место в том случае, если фирмы в одной стране находятся в зависимости от фирм этого же сектора в других странах, и наоборот. А глобализация фирм обозначает международный характер их деятельности, выраженный в функциональной интеграции разбросанных по миру организационных единиц данных фирм [11, с. 10 – 12; 12, с. 23 – 24].

Среди наиболее важных сфер проявления глобализации экономики следует назвать: развитие и либерализацию международной торговли, рост значения транснациональ-

ных корпораций, увеличение значения всемирных институтов и экономических организаций, увеличение роли науки и современных технологий, расширение размаха зарубежных финансовых инвестиций.

Современная мировая экономика постепенно превращается в глобальную экономику. В мировой экономике главную роль играют государства, в глобальной экономике — предприятия. Предметом мировой экономики является обмен товаром, а основой глобальной экономики — движение финансов. В глобальной экономике растет усиленность и радиус международного экономического обмена, а также интенсивность конкуренции [13, с. 150 — 151].

Уровень глобализации мировой экономики можно измерять при помощи различных показателей: величины торговых оборотов, скорости финансовых передвижений, объема интеграционных договоренностей. В настоящее время используются критерии, предложенные *The Heritage Foundation*, которые называются показателями экономической свободы. Понятие экономической свободы определено как отсутствие контроля и вмешательства государства в сферу производства, распространения либо потребления товаров и услуг, кроме необходимости охраны граждан от опасностей, связанных с самой свободой. Каждый год составляется *Index of Economic Freedom*, который дает информацию о продвижении и достижениях отдельных стран и регионов в процессе глобализации [14, с. 51 — 53].

Сфера глобализации огромна — включает приблизительно 40 % мирового продукта. Под ее влиянием образуется около 60 % мирового валового продукта, находится около 70 — 80% мировой торговли и финансов [15, с. 18].

Глобализация экономики приносит ряд полезных эффектов: увеличение эффективности ведения хозяйства, развитие свободной торговли, построение открытых обществ, передвижение современных технологий, рост уровня общественного образования.

Глобализация вызывает также негативные явления. Среди них: значительное расхождение заработного уровня и возможностей развития, ослабление позиций национальных стран, миграционный нажим, развитие международной преступности, неконтролируемая экспансия транснациональных корпораций [16; с. 17, 119 — 120].

В числе основных организаций — участников процесса глобализации следует перечислить:

- транснациональные корпорации;
- государства;
- международные организации;
- региональные экономические группировки;
- неправительственные организации;
- городские регионы и метрополии.

Ведущей группой субъектов в глобальной экономике, а также движущей силой глобальных процессов считаются транснациональные корпорации [18, с. 62].

В современной экономике роль государства снижается. Одной из основных причин этого является уменьшение преимущества народно-государственного масштаба на глобальном рынке. Однако, хотя власть государств относительно уменьшается, она по-прежнему играет важные контрольные функции в процессах глобализации. По Л. Турову, капитализм еще будет функционировать некоторое время при более или менее ограниченном государственном регулировании, но в будущем наступит эра глобального экономического регулирования [19, с. 176].

Из международных учреждений в процессе глобализации важную роль играют межправительственные организации, а также неправительственные учреждения. Среди первых доминирует ООН и ее филиалы, однако 95% всех международных учреждений составляют на сегодняшний день неправительственные организации [20, с. 72 – 78].

Все большее значение в современной глобальной экономике имеют регионы, в особенности региональные экономические группировки, городские регионы и метрополии. Положительных результатов добиваются не только большие региональные экономические группировки, как Европейский Союз, ASEAN, NAFTA, но также и меньшие регионы, такие как Шотландия или Каталония. Процесс глобализации особенно насыщенно проявляется в крупных метрополиях [21, с. 9]. Среди них доминируют: Нью-Йорк, Токио, Лондон, Париж, Шанхай, Гонконг, Сингапур и Лос-Анджелес.

Глобализация не является вопросом выбора, а выражением необходимости. В настоящее время нет ей альтернативы, а противостояние глобализации приводит к изоляции и экономическому застою. Как глобализация, так и экономическая регионализация неизбежны и неотвратимы [22, с. 126].

Понятие региональной экономической интеграции (международной экономической интеграции) обозначает крепкую связь и взаимозависимость экономики стран данного региона. Суть региональной экономической интеграции состоит в преобразовании элементов экономики отдельных стран, протекающем между ними и внутри каждой из них, и приводящем к возникновению новой экономической структуры данного региона [23, с. 208]. Носителями глобализационных процессов являются, прежде всего, предприятия, а носителями процессов регионализационных – государства. Регионализация должна вести к высшей экономической эффективности, увеличению рынков, более рациональному разделению труда [24, с. 20].

Является ли региональная экономическая интеграция процессом противоположным процессу глобализации? В литературе предмета чаще всего встречается три группы положений: регионализм и глобализация помогают друг другу, регионализм уменьшает расходы и негативные последствия глобализации, регионализм и глобализация являются противоположными процессами [25, с. 62].

Появление и развитие экономических содружеств создает некую „фрагментаризацию” глобальной экономики. Однако, мы считаем, что принадлежность к региональным экономическим организациям можно также воспринимать как вступительный этап более полной интеграции в мировую экономику. А значит, глобализация и регионализация являются, по отношению друг к другу, скорее комплементарными, чем конкурентными явлениями.

Международную экономическую интеграцию, в зависимости от уровня кооперации, можно поделить на следующие этапы (уровни):

- зона свободной торговли;
- таможенный союз;
- единый общий рынок;
- экономический и валютный союз;
- политический союз.

Из экономической интеграции вытекает ряд полезных эффектов. К наиболее важным следует отнести:

- ускорение экономического развития;
- рост экономической эффективности;

- возможность развития специализации и кооперации;
- технический и технологический прогресс;
- прилив заграничного капитала;
- лучшее использование рабочей силы;
- улучшение состояния натуральной среды [26, с. 300 – 302].

В начале XXI века в мире существовало около 40 экономических сообществ. Наиболее продвинутым региональным объединением в процессе экономической интеграции является Европейский Союз /European Union – UE/. В данный момент он находится на уровне монетарного союза, но стремится к экономически-политическому союзу.

Страны, находящиеся в процессе системной трансформации, на сегодняшний день еще мало участвуют в процессе глобализации экономики. На этот факт указывают низкие показатели экономической свободы (табл. 3.).

Таблица 3

**Бывшие социалистические страны согласно показателю
экономической свободы в 2000 году**

Название страны	Позиция в рейтинге анализируемых государств	Пунктация*
1	2	3
Чехия	22	2,20
Эстония	22	2,20
Венгрия	41	2,55
Латвия	44	2,65
Польша	53	2,80
Литва	61	2,90
Словакия	74	3,00
Словения	74	3,00
Армения	84	3,10
Монголия	89	3,15
Молдова	90	3,20
Румыния	94	3,30
Болгария	100	3,40
Хорватия	110	3,50
Киргизстан	116	3,60
Украина	116	3,60
Грузия	120	3,65
Албания	122	3,70
Казахстан	122	3,70
Россия	122	3,70
Таджикистан	139	4,00
Беларусь	145	4,10
Азербайджан	147	4,20
Туркменистан	148	4,30
Босния и Герцеговина	151	4,40
Узбекистан	151	4,40

*Пунктация менее 1,95 обозначает, что страна располагает экономической свободой, 2,00 – 2,95 – почти свободна, 3,00 – 3,95 – экономическая свобода ограничена, 4,00 и больше – свобода подвергается репрессиям.

Источник: Собственная разработка на основе: Krawczyk R. Miary wolności ekonomicznej jako funkcjonalny miernik poziomu globalizacji // Kowalczewski W. (red.) Gospodarka Polski Wobec globalnych wyzwań rozwoju. – Warszawa: Wyd. Akademickie DIALOG, 2000. – S. 53 – 54, 66 – 71.

Отражением степени включения экономики в процесс глобализации является также ее участие в международной торговле. Участие стран Центральной и Восточной Европы в мировой торговле является, однако, небольшим. Контакты этих стран с большими транснациональными корпорациями также слишком ограничены. Расширение сотрудничества – это один из вариантов вхождения на международные рынки (данный способ имеет значение в связи с огромными финансовыми ресурсами корпораций, а также их доступом к новейшим технологиям).

В современной экономике значительную роль играет инновационная продукция и новые технологии, а особое значение имеет скорость их введения и эффективность использования. Введение новых технологий не зависит только от технических условий, а прежде всего от условий экономических и общественных.

Скорость распространения новых технологий связана с темпами экономического развития. Поэтому для бывших социалистических государств возрастает значение отстройки достигнутого ранее экономического потенциала и вхождение на путь постоянного экономического роста. На данный момент дистанция, отделяющая их от наиболее богатых стран, очень велика. Г.В.Колодко образно показывает, сколько времени необходимо им для достижения уровня дохода величиной 30 тыс. USD per capita при различных вариантах развития (быстром, среднем, но более быстром, чем развитие наиболее богатых государств, а также равном темпе их развития) (табл. 4.).

Таблица 4

**Год достижения бывшими социалистическими государствами уровня развития
высокоразвитых стран в зависимости от путей развития**

Страна	ВВП per capita в 2000 г.	Год достижения 30-и тысяч долларов ВВП per capita (в долларах 1995 года согласно паритету покупательной способности)		
		Лидеры	Сокращающие дистанцию	Идущие с равной скоростью
1	2	3	4	5
Албания	1.569	2041	2060	2100
Армения	3.009	2032	2047	2078
Азербайджан	2.101	2037	2055	2090
Беларусь	5.238	2024	2036	2059
Болгария	3.930	2028	2042	2069
Хорватия	8.484	2017	2026	2042
Чехия	9.699	2016	2023	2038
Эстония	9.606	2016	2023	2038
Македония	3.017	2032	2047	2077
Грузия	2.099	2037	2055	2090
Венгрия	8.525	2017	2026	2042
Казахстан	2.576	2034	2050	2083
Киргизстан	2.279	2036	2053	2087
Латвия	6.681	2021	2031	2051
Литва	3.872	2028	2042	2069
Молдова	1.805	2039	2058	2095
Польша	7.575	2019	2028	2047
Румыния	3.124	2031	2046	2076
Россия	4.654	2026	2038	2063
Сербия и Черногория	2.108	2037	2055	2090
Словакия	8.707	2017	2025	2041
Словения	1.802	2010	2014	2024
Таджикистан	770	2051	2075	2124
Туркменистан	3.004	2032	2047	2078
Украина	2.357	2035	2052	2086
Узбекистан	2.681	2034	2048	2082

Источник: Прогноз на будущее – расчеты автора. Kołodko G.W. Globalizacja a perspektywy rozwoju krajów posocjalistycznych. – Toruń: Wyd. Dom Organizatora, 2001. – S. 159.

Одним из способов ускорения экономического развития стран, находящихся в процессе трансформации, является их вхождение в состав региональных экономических организаций.

Страны, возникшие после распада Советского Союза (за исключением прибалтийских государств), создали Союз Независимых Государств (СНГ). Существование крепких экономических связей, выработанных до распада СССР, принуждало возобновить сотрудничество после обретения этими странами независимости. Это касалось целых экономических организмов, отраслей, как и отдельных предприятий.

Страны Центральной Европы, а также Балтийские государства, стали членами Европейского Союза, в состав которого собираются войти также страны Южной Европы.

Для бывших социалистических государств участие в региональном сотрудничестве полезно с каждой точки зрения. Оно является шансом для ускорения и углубления экономического сотрудничества, введения современных технологий, развития международной торговли и намерстания цивилизационных запозданий. Особенно это касается интеграции в рамках Европейского Союза – одного из трех современных цивилизационных центров.

Одним из наиболее важных элементов проведенных реформ является приватизация. Не вызывала сопротивления так называемая малая приватизация, затрагивающая отрасли торговли, услуг и небольшие фирмы. С проблемами пришлось столкнуться при приватизации крупных промышленных предприятий [27, с. 19]. Показатели уровня продвижения приватизационных процессов (табл. 5. и 6.) в различных странах указывают уровень продвижения в них экономических перемен.

Таблица 5

Приватизация в избранных постсоциалистических странах

Название страны	Показатель приватизации*
1	2
Венгрия	1,5
Чехия	1,75
Эстония	1,75
Польша	2,0
Словения	2,25
Литва	2,5
Латвия	2,5
Словакия	3,0
Армения	3,25
Грузия	3,25
Болгария	3,5
Хорватия	3,5
Россия	3,75
Румыния	3,75
Украина	4,25
Югославия	5,0
Беларусь	6,0

*Показатель приватизации измеряется количеством приватизированных фирм по отношению к общему количеству предприятий. Его величина помещается в шкале от 1 до 7. Чем выше показатель, тем ниже уровень продвижения процесса приватизации.

Источник: Raport Freedom House 2001. – Warszawa: CASE // Gazeta Wyborcza. – № 134. – 2002.

Таблиця 6

Прогресс в сфере приватизации в отдельных постсоциалистических странах согласно оценке EBOR (на 2001 г.)

Страна	Доля частного сектора в ВВП, %	Прогресс в сфере (по школьной шкале оценок)	
		«большой» приватизации	«малой» приватизации
1	2	3	4
Страны Центральной и Южной Европы:			
Албания	75	4	2+
Босния и Герцеговина	40	3-	2+
Болгария	70	4-	4-
Хорватия	60	4+	3
Чехия	80	4+	4
Македония	60	4	3
Польша	75	4+	3+
Румыния	65	4-	3+
Сербия и Черногория	40	3	1
Словакия	80	4+	4
Словения	65	4+	3
Венгрия	80	4+	4
Бывшие республики СССР:			
Эстония	75	4+	4
Литва	70	4+	3+
Латвия	65	4+	3
В том числе страны СНГ:			
Армения	60	4-	3
Азербайджан	60	3+	2
Беларусь	20	2	1
Грузия	60	4	3+
Казахстан	60	4	3
Киргизстан	60	4	3
Молдова	50	3+	3
Россия	70	4	3+
Таджикистан	45	4-	2+
Туркменистан	25	2	1
Украина	60	3+	3
Узбекистан	45	3	3-

Источник: Nowa Europa – Raport z transformacji / Pod. red. D. Rosatiego. – Warszawa: Wyd. Instytutu Studiów Wschodnich, 2002. – S. 286.

Важным является также вопрос притока прямых иностранных инвестиций. Страны, которые привлекли наибольшее количество капитала, как правило, развиваются быстрее. С другой стороны, иностранный капитал направляется туда, где гарантирована наибольшая прибыль и наибольшая безопасность ведения экономической деятельности [28, с. 18 – 19].

Изменения, происходящие в экономиках анализируемых государств, касались прежде всего сферы услуг, сельского хозяйства и промышленности. К примеру, в польской промышленности изменения были направлены на:

- сокращение технологической отсталости;
- перестройку отраслевой структуры;

- реструктуризацию промышленных регионов;
- ликвидацию монопромышленных центров;
- распространение современных информационных технологий;
- изменение структуры собственности;
- ограничение загрязнения окружающей среды [29, с. 71].

Зато в сельском хозяйстве Украины важно: сохранение имеющегося потенциала, создание семейных хозяйств, многофункциональное развитие сельских местностей [30, с. 35 – 36].

В сфере услуг наиболее часто проводилась реформа банковского сектора. Задача состояла в создании стабильности банковской системы и увеличении кредитных способностей экономики [31, с. 37; 32, с. 30; 33, с. 163].

Во всех странах процесс трансформации повлиял на социальное состояние жителей. Уменьшилась их безопасность, равно как экономическая, так и социальная.

Показателем, наиболее синтетично указывающим на экономическое и социальное состояние населения, является уровень национального дохода на душу населения [табл. 7].

Таблица 7

**Уровень жизни в бывших социалистических странах в 1998 и 2002 годах
(ВВП на душу населения в долларах США)**

Название страны	Величина ВВП на душу населения (1998 и 2002)	
1	2	3
Словения	9560	9120
Чехия	4770	4940
Венгрия	4410	4550
Хорватия	4020	4340
Словакия	3400	3540
Польша	3230	4080
Эстония	3060	3630
Россия	2405	1730
Литва	2297	3054
Латвия	2280	3000
Беларуссия	2184	2941
Румыния	1683	1640
Казахстан	1321	1123
Украина	1180	640
Болгария	1165	1470
Туркменистан	1024	936
Узбекистан	1013	309
Босния и Герцеговина	917	1100
Македония	909	1800
Грузия	852	566
Албания	794	1224
Армения	667	500
Молдавия	568	302
Киргизстан	555	265
Азербайджан	471	606
Монголия	360	400
Таджикистан	340	166

Источник: Собственная разработка, основанная на: The Economist Świat w liczbach 1999. – Warszawa: Wyd. Studio Emka, 1999. – S. 223–224; The Economist Świat w liczbach 2203, op. cit. – S. 232–235.

Если же речь идет о качестве жизни (согласно индексу человеческого развития), то страны, находящиеся в процессе системной трансформации, достигли позиций, представленных в таблице 8.

Таблица 8

Качество жизни в странах проходящих системную трансформацию

Место в рейтинге	Страна	Индекс человеческого развития (HDI)
1	2	3
28	Словения	87,4
33	Чехия	84,4
35	Словакия	83,1
36	Венгрия	82,9
37	Польша	82,8
44	Эстония	81,2
46	Хорватия	80,3
46	Литва	80,3
50	Латвия	79,1
53	Беларусь	78,2
54	Россия	77,5
56	Болгария	77,2
56	Румыния	77,1
59	Македония	76,6
71	Армения	74,5
73	Грузия	74,2
73	Казахстан	74,2
73	Украина	74,2
76	Азербайджан	73,8
81	Туркменистан	73,0
83	Албания	72,5

Источник: The Economist „Świat w liczbach” 1999. – Warszawa: Wyd. Studio Emka. – S. 28.

Среди появляющихся новых общественных проблем наибольшее значение имеют: высокий уровень безработицы (табл. 9.) и значительная дифференциация доходов населения (при растущей сфере бедности).

Таблица 9

Безработица в постсоциалистических странах – членах Европейского Союза

Название государства	Уровень безработицы (в %)
1	2
Венгрия	5,8
Словения	6,8
Чехия	7,9
Латвия	12,4
Литва	12,4
Эстония	13,2
Польша	18,0
Словакия	18,5
Европейский Союз	7,8

Источник: Eurostat, Komisja Europejska, согласно: Rzeczpospolita. – № 45. – 2002.

Общественное неравенство представляет серьезную угрозу для проводимых реформ, а также для общественного порядка в этих государствах. Поэтому данные государства должны активно противодействовать чрезмерному расслоению доходов посредством соответственной социальной и фискальной политики [34, с. 167].

Процесс материального расслоения обществ, находящихся в процессе трансформации, однако, зашел слишком далеко, создавая регионы бедности и нищеты (табл. 10.). Порог нищеты на сегодняшний день, согласно вычислениям Мирового Банка, составляет прожиточный минимум на уровне меньшем чем 4,3 доллара США (USD) в день [35, с. 22].

Таблица 10

Уровень бедности, а также коэффициент неравенства Джини в странах с трансформирующейся экономикой

Страна	Уровень бедности, а)	Коэффициент Джини, б)
1	2	3
Польша	18,4	30,0
Чехия	0,8	25,9
Словакия	8,6	н.д.
Венгрия	15,4	34,8
Словения	1,3	30,7
Хорватия	4,0	н.д.
Румыния	44,5	42,2
Болгария	18,0	29,1
Сербия и Черногория	н.д.	33,8
Македония	43,9	25,9
Албания	58,6	н.д.
Литва	22,5	34,5
Латвия	34,8	33,6
Эстония	19,3	н.д.
Россия	50,3	48,3
Украина	29,4	41,3
Беларусь	10,4	39,9
Молдова	84,6	39,0
Армения	86,2	38,1
Азербайджан	64,2	45,8
Грузия	54,2	49,8
Казахстан	30,9	н.д.
Киргизстан	55,0	43,1
Таджикистан	95,8	н.д.
Туркмения	34,4	н.д.
Узбекистан	14,0	н.д.

а) Процент населения с доходом ниже порога бедности (4,3 USD в день, согласно паритету покупательной способности Мирового Банка);

б) Коэффициент Джини (шкала от 0 до 100) измеряет степень концентрации доходов домашних хозяйств. Чем выше значение коэффициента, тем больше неравенство в доходах домашних хозяйств.

Источник: Nowa Europa – raport z transformacji / Pod. red. D. Rosatiego. – Warszawa: Wyd. Instytutu Studiów Wschodnich, 2002. – S. 122.

Другая проблема в социальной политике стран, находящихся в процессе системной трансформации, — неэффективность предоставления помощи нуждающимся при плохо функционирующих системах распределения, основанных на малом разнообразии доходов и постоянной занятости [36, с. 188]. В связи с этим, необходимо быстрое развитие внеправительственных организаций, которые могли бы частично облегчить действия государства в этой сфере.

Значительную проблему составляет также система социального обеспечения. Пенсионные системы стран, осуществляющих экономическую трансформацию, совершенно неэффективны. Их издержки очень высоки, существует огромное количество привилегированных лиц, данные системы носят скорее характер социальной защиты [37, с. 239].

Общественные перемены способствуют неморальному поведению и бесправию, проявляются в росте преступности и других общественных патологий. Распространяется коррупция. Характерной чертой периода трансформации в постсоциалистических странах является слабое государство [38, с. 15 — 17].

В такой же степени, как экономическая эффективность, важна и общественная эффективность, особенно правильное функционирование институтов образования, науки, медицинского обслуживания, а также решение таких общественных проблем, как безработица, безопасность граждан, охрана естественной среды.

Решающим же фактором является эффективность и конкурентоспособность экономики. Правильно осуществленная трансформация экономики в каждом из реформирующихся государств является шансом их включения в конкуренцию на глобальном рынке. Страны, пребывающие в процессе трансформации — самых больших изменений в мировой экономике на рубеже XX и XXI веков, — находятся в начале пути к реализации этой задачи.

Рассматривая процесс системной трансформации в постсоциалистических государствах на фоне глобализации и регионализации экономики, можно сделать следующие **выводы**:

1. На ход и результаты трансформации в отдельных государствах значительное влияние имели темпы и объем проводимых перемен. В связи с этим, можно выделить два вида политики и проводимых конкретными странами реформ: радикальную и нерадикальную (мягкую).
2. Основываясь на приведенных в работе данных, можно выделить три группы стран с точки зрения продвижения реформ:
 - страны Центральной Европы (наиболее продвинутые);
 - страны Южной Европы и Прибалтийские государства (средняя степень продвижения реформ);
 - страны Восточной Европы, ранее входившие в состав СССР (наименее продвинутые).
3. На данный факт повлияли, кроме прочего: различный уровень системной инфраструктуры до начала трансформации (часто ее несоответствие требованиям свободного рынка); разные условия экономического и общественного развития на протяжении трансформационного периода.
4. Параллельно с распадом системы социалистической экономики наступило динамическое развитие глобальной капиталистической экономики.
5. Сутью процесса глобализации капиталистической экономики является создание условий и развитие свободного обмена: капитала, товаров, услуг и рабочей силы.

Протекає він в трьох основних площинах: ринков, секторів і підприємств. Головними реалізаторами процесу глобалізації є великі транснаціональні підприємства і метрополії.

6. Економічна регіоналізація вважається комплементарним процесом по відношенню до економічної глобалізації. І перший, і другий процеси неминучі. Тому слід до них пристосуватися.

7. Як глобалізація економіки, так і міжнародна інтеграція впливають на процес трансформації економіки постсоціалістичних країн.

8. Основним показником змін є ступінь приватизації економіки. В аналізованих країнах він був дуже різний.

9. Особливо важливу роль грає якість соціально-економічної політики урядів і способи впровадження системних змін.

10. З величезними труднощами в процесі трансформації країни стикалися при необхідності вирішення соціальних проблем в їх суспільстві. Особливо важко було протидіювати таким явищам, як безробіття, бідність і нищета.

11. Їх подальше просування буде залежати від підвищення рівня життя населення. Вирішальним фактором є ефективність і конкурентоспроможність економіки.

Істочники

1. *Balcerowicz L.* Socjalizm, kapitalizm, transformacja. Szkice z przełomu epok. – Warszawa: Wyd. Naukowe PWN, 1997. – 387 s.

2. *Bożyk P.* 24 kraje Europy Środkowej i Wschodniej. Transformacja. – Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH, 2002. – 147 s.

3. *Холлис Г., Плоккер К.* Пробуждение спящей красавицы. На пути к долгосрочному предоставлению социальных услуг в странах с переходной экономикой – Brussels: European Commission, 1998. – 409 с.; см. также английскую версию: *Waking sleeping beauty: towards a sustainable provision of social services in transitional countries.*

4. *Balcerowicz L.* Op.cit.

5. *Bożyk P.* Op.cit.

6. Nowa Europa – Raport z transformacji / Pod red. D. Rosatiego. XII Forum Ekonomiczne, Krynica 5–7 września 2002. – Warszawa: Fundacja Instytutu Studiów Wschodnich, 2002. – 320 s.

7. *Śleszyński P.* Światowa struktura PKB // Atlas świata. – Kraków: Wyd. Opres, 2001. – 156 s.

8. *Szpak J.* Historia gospodarcza powszechna. – Warszawa: PWE, 1997. – 350 s.

9. *Morawski W.* Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria – Warszawa: Wyd. Naukowe PWN, 2001. – 396 s.

10. *Krawczyk R.* Miary wolności ekonomicznej jako funkcjonalny miernik poziomu globalizacji // Gospodarka Polski wobec globalnych wyzwań rozwoju / Red. Kowalczewski W. – Warszawa: Wyd. Akademickie Dialog, 2000 – S. 51–73.

11. *Gwiazda A.* Globalizacja i regionalizacja gospodarki światowej. – Toruń: Wyd. A. Marszałek, 1998. – 165 s.

12. *Stonehouse E., Hamill J., Campbell D., Purdie T.* Globalizacja. Strategia i zarządzanie. – Warszawa: Wyd. Felberg SJA, 2001. – 383 s.

13. *Kuciński K.* Gospodarka globalna. – Poznań: Wyd. Kurpisz, 2002. – 271 s.

14. *Krawczyk R.* Op.cit.; Измерение уровня глобализации организаций описывает G.S. Yip – см. Yip G.S. Strategia globalna. – Warszawa: PWE, 2004. – 520 s.

15. Kleer J. Globalizacja gospodarki a integracja regionalna // Kleer J. i inni. Globalizacja gospodarki światowej a integracja regionalna. Konsekwencje dla Polski. – Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa, 1998. – S. 18–37.
16. Krzysztofek K. Janusowe oblicze globalizacji // Rzeczpospolita. – 2002. – № 117.
17. Michalków I. Globalizacja a gospodarcze perspektywy rozwojowe Polski i świata // Gospodarka Polski wobec globalnych wyzwań rozwoju / Pod red. W. Kowalczeńskiego. – Warszawa: Wyd. Akademickie Dialog, 1998.
18. Anioł W. Paradoxy globalizacji. – Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra – JR, 2002. – 385 s.
19. Thurow L.C. Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat jutra. – Wrocław: Wyd. Dolnośląskie, 1999. – 432 s.
20. Anioł W. Op.cit.
21. Kukliński A. Przedmowa // Globalizacja polskich metropolii / Red. Kukliński A., Kołodziejski J., Markowski T., Dziemidowicz W. – Warszawa: Oficyna Wyd. Rewasz, 2000. – S. 9–10.
22. Drucker F. P. Społeczeństwo pokapitalistyczne. – Warszawa: Wyd. Naukowe PWN, 1999. – 180 s.
23. Makać A. Istota i formy międzynarodowej integracji gospodarczej // Red. Kisiel-Łowczyk A. B. Współczesna gospodarka rynkowa. – Gdańsk: Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, 1997. – S. 203–217.
24. Kleer J. Op.cit.
25. Liberska B. Procesy globalizacji i regionalizacji w gospodarce światowej // Kleer J. i inni. Globalizacja gospodarki światowej a integracja regionalna. Konsekwencje dla świata i Polski. – Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa, 1998. – S. 38–65.
26. Michalków I. Aktualne problemy geografii ekonomicznej // Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Działalności Gospodarczej. – 1998. – № 3.
27. Nowa Europa. Op.cit.
28. Ibidem.
29. Sirojć Z. Niektóre uwarunkowania restrukturyzacji polskiego przemysłu w perspektywie integracji z Unią Europejską // Międzynarodowe uwarunkowania rozwoju polskiej gospodarki / Pod red. J. Gudowskiego / Zeszyty Naukowe WSDG, 1999. – № 4 – S. 71–76.
30. Gudowski J. Rolnictwo w krajach przechodzących etap liberalizacji gospodarczej // Nowa polityka gospodarcza w krajach przechodzących proces liberalizacji gospodarczej / Pod red. J. Gudowskiego i U. Żuławskiej. – Warszawa: Wyd. Akademickie Dialog, 1998. – S. 9–38.
31. Rosja 2002 / Pod red. A. Nieszczadina. – Warszawa: Wyd. Instytutu Studiów Wschodnich, 2002. – 96 s.
32. Buszko A. Przebieg procesu transformacji w Słowenii // Przegląd Środkowoeuropejski. – 2004. – № 37. – S. 29 – 36.
33. Koseski A. Główne problemy transformacji w Republice Macedonii // Transformacja systemowa w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. 1989 – 2002. – Bydgoszcz-Pułtusk: Wyższa Szkoła Humanistyczna, 2003. – S. 151–164.
34. Kołodko G.W. Globalizacja a perspektywy rozwoju krajów posocjalistycznych. – Toruń: Wyd. Dom Organizatora, 2001. – 237 s.
35. Nowa Europa. Op.cit.
36. Barr N. Reforma państwa opiekuńczego w krajach postkomunistycznych // Po dziesięciu latach – transformacja i rozwój w krajach postkomunistycznych / Pod red. J. Nenemana. – Warszawa: Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, 2000. – S. 183–230.
37. Golinowska S. Komentarz do opracowania N. Barra „Reforma państwa opiekuńczego w państwach postkomunistycznych”. Op.cit. – S. 231–248.
38. Wojtaszczyk K. A. Transformacja systemowa w Europie Wschodniej – próba bilansu // Transformacja systemowa. Op.cit. – S. 11–17.

РИНОК ПРАЦІ В АСПЕКТІ СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ РЕГІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*Л. С. Шевченко,
доктор економічних наук, професор
Національної юридичної академії України
імені Ярослава Мудрого (м. Харків)*

Формування ринку праці в Україні потребує реалізації його просторової стратегії, врахування вимог сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. Остання, на наш погляд, виходить з того, що:

- регіон є частиною території країни, що характеризується специфічною спрямованістю розвитку продуктивних сил, власною спеціалізацією виробництва, завершеним циклом відтворення, особливостями соціально-економічних процесів, своєю соціальною інфраструктурою і тому певною мірою є моделлю суспільства;
- економічну ситуацію в регіоні, поряд з виробничими показниками, визначає стан регіональних ринків — ресурсних, споживчого, ринку засобів виробництва, грошового, валютного, цінних паперів, нерухомості тощо;
- збалансований розвиток регіональних ринків і в цілому економіки регіонів є передумовою збалансованості національної економіки;
- економіка регіону і регіональний відтворювальний процес відзначаються високим ступенем відкритості і реагують на будь-які зміни у внутрішньому та зовнішньому економічному, соціальному або політичному середовищах. Отже, процеси регіоналізації доповнюються інтернаціоналізацією господарської діяльності, в результаті чого система взаємодій між регіональними економіками утворює глобальну економіку;
- окремі регіони, що мають ресурси виняткового значення, при досконалому управлінні можуть бути економічно більш ефективними, ніж їхня країна загалом, виступаючи як самостійні суб'єкти світового господарства.

Важлива роль у збалансованому економічному розвитку регіону належить **ринку праці**. І це не випадково. Будь-який регіон країни має свою структуру зайнятості, вирізняється рівнем оплати праці та інших доходів населення, методами регулювання ринку праці з боку місцевих органів влади. На регіональному рівні особливо відчутними стають процеси трудової міграції. Без знання специфіки територіальної організації ринку праці неможливо прогнозувати розвиток всієї економіки країни, розробляти національні програми зайнятості і боротьби з безробіттям.

З теоретичного погляду регіональний ринок праці являє собою сукупність соціально-трудових відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни. До об'єктів такого ринку належать: організація (використання), оплата та охорона праці, наймання і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, утворення стабільних трудових колективів.

Регіональний ринок праці займає особливе місце у просторовій структурі ринку праці. Вона, як відомо, включає: внутрішній (внутріфірмовий), локальний, регіональний, національний і міжнародний ринки праці. При цьому, на нашу думку, формування кожного з наступних видів ринку праці зумовлюється серйозними внутрішніми суперечностями і обмеженнями своєї попередньої структури. Тобто утворення локального і регіонального ринків праці пов'язане передусім з особливостями функціонування внутрішніх ринків праці, але само веде до необхідності національного і міжнародного ринків праці, водночас відчувуючи на собі дію процесу глобалізації.

Внутрішній ринок праці — це ринок праці підприємства, фірми, організації, установи тощо. Внутріфірмовий попит на працю тут задовольняється головним чином внутріфірмовою пропозицією. Ставка заробітної плати залежить від співвідношення попиту і пропозиції на зовнішньому ринку праці лише при наймі працівника до фірми, потім вона вже визначається багатьма іншими внутрішніми факторами, у тому числі умовами контракту, адміністративними правилами і процедурами. Внутріфірмова конкуренція вважається корисною лише за умови, що перед кожним працівником стоять індивідуальні робочі цілі, які не можуть навіть випадково увійти в конфлікт із загальною метою компанії.

Зрозуміло, що відокремленість такого ринку праці не може бути абсолютною. Внутрішній ринок праці характеризується порівняно незначною кількістю агентів, обмеженістю вільних робочих місць, практично повною відсутністю альтернативних форм зайнятості. До того ж, він має ієрархічну структуру: як правило, працівника спочатку наймають на один з нижчих ступенів внутрішнього ринку праці, і лише з часом він піднімається по кар'єрних сходах на вищі рівні. Будь-який дисбаланс на внутріфірмовому ринку праці послаблює конкурентоспроможність фірми і потребує врегулювання, виводячи і фірму, і найманих працівників на зовнішній, перш за все регіональний ринок праці.

Механізм регіонального ринку праці суттєво відрізняється від внутрішнього ринку праці. На регіональний ринок праці виходять працівники і роботодавці державного і приватного секторів економіки, вони представляють підприємства різних галузей економіки, місцевого і національного значення. Регіональний ринок праці орієнтує різних за віком і рівнем освіти найманих працівників на самостійне працевлаштування, територіальні переміщення в пошуку більш привабливого робочого місця, постійне підвищення своєї кваліфікації та конкурентоспроможності на ринку праці загалом, неминучість конкуренції з іншими потенційними працівниками, необхідність захисту своїх економічних інтересів і прав.

Окремим питанням є визначення територіальних меж регіональних ринків праці. У зв'язку з цим розрізняють локальний і регіональний ринки праці [1, с. 124 — 127]. Під локальним ринком праці розуміють зону, в межах якої підприємство одержує робочу силу. Її розмір залежить від відстані до місця роботи, яку працівник готовий долати, особливостей трудової діяльності, режиму робочого часу, а також інших характеристик. Малокваліфіковані працівники частіше шукають роботу ближче до місця проживання, ніж висококваліфіковані. Регіональний ринок праці поширюється на працівників, чия профе-

сійна діяльність дозволяє їм бути мобільними між локальними ринками праці. Можна сказати і так: регіональний ринок праці охоплює територію, яку утворюють локальні ринки праці підприємств, що частково пересікаються.

М. Шаленко вважає, що головним фактором, який формує регіональні ринки праці, є зв'язки з трудовикористання, за якими стоїть залучення до господарського обороту центром-містом, що концентрує робочі місця, працездатного населення з прилеглих територій. У своїх публікаціях вона спирається на теорії:

досяжності — що визначає віддалену від центра потенційну зовнішню межу території, на яку подовжуються трудові поїздки залежно від розвитку транспортної мережі, різноманіття сфери зайнятості, якісного складу населення та його інформованості;

двоїстого ринку праці — відповідно до якої всі регіональні зв'язки з трудовикористання поділяються на дві групи за рівнем трудової мобільності. Першу групу складають висококваліфіковані працівники з високим заробітком і надійними робочими місцями, а другу — працівники нижчої кваліфікації з нижчим заробітком і обмеженими можливостями працевлаштування. Віддаленість поїздок для першої групи оцінюється приблизно в 45 хвилин (звичайно, за європейським рівнем — на власному автомобілі), або в 40 — 50 км, а для другої — в 20 — 30 хвилин, або в 15 — 25 км [2, с. 32 — 33].

Враховуючи українські реалії, у деяких публікаціях оптимальною територією поширення впливу місцевих служб зайнятості (фактично межами регіонального ринку праці) називається регіон радіусом 25 — 35 км.

Дослідження регіональних ринків праці неможливе без їх комплексної діагностики. Остання передбачає використання спеціальних інформаційно-аналітичних технологій, що дають можливість: 1) оцінити (описати, ідентифікувати, типологізувати) регіональну ситуацію на ринку праці; 2) виявити ключові проблеми, кризогенні для нормального розвитку соціально-трудових відносин; встановити їх внутрішні і зовнішні причини; дати їм кількісну і якісну оцінку; 3) поставити діагноз поточного стану ринку праці; 4) спрогнозувати розвиток регіонального ринку праці та трансформацію окремих пов'язаних з ним регіональних систем. Регіональна діагностика ринку праці, як бачимо, не є аналізом лише кон'юнктури ринку праці: її завдання полягає в одержанні агрегованого висновку про стан ринку праці в цілому.

Єдиних підходів до діагностики регіональних ринків праці, як і соціально-економічного розвитку регіонів загалом, не існує. Інтерес, зокрема, викликає методика комплексної оцінки рівня сталого розвитку регіонів України, розроблена З. Герасимчук [3]. Згідно з нею рівень напруженості ситуації на ринку праці характеризується рівнем безробіття, навантаженням на одне вільне робоче місце, часткою зайнятого населення у загальній його чисельності, часткою безробітних, які перебувають на обліку більше одного року.

В. Ковальський і А. Коверзнев вбачають за необхідне оцінювати фактори формування, стан і тенденції розвитку регіонального ринку праці. З цією метою пропонується використовувати такі показники, як: географічна, територіальна мобільність; рух робочої сили по підприємствах; обсяги найму і вивільнення працівників; чисельність тимчасових і сезонних працівників; дані про загальний стан економіки; рівні продуктивності праці і заробітної плати; попит на робочу силу та її пропозиція на ринку тощо [4, с. 7].

В. Приймак представив нову методику обчислення рівня безробіття в регіоні [5].

Ефективним інструментом діагностики регіонального ринку праці є його сегментування з визначенням ємності, конкурентоспроможності та перспектив розвитку кожного сегмента. На практиці воно відбувається в основному з позицій роботодавців як покупців трудових послуг. Йдеться про *поділ працівників* на стійкі і замкнуті сектори (зони)

як межі мобільності робочої сили, що дозволяє проаналізувати її причини і фактори. В структурі ринку праці в результаті виокремлюються сегменти: первинний і вторинний; внутрішній і зовнішній; кваліфікованої і некваліфікованої праці; за демографічними, соціально-економічними, психологічними або поведінськими характеристиками працівників. Такий аналіз необхідно обов'язково доповнювати обґрунтуванням конкурентоспроможності конкретних категорій працівників на регіональному ринку праці, на що звертається увага в науковій літературі [6, с. 84 – 85].

Проте не менше значення має й сегментування ринку праці з погляду продавців трудових послуг. Цим мають займатися профспілки, кадрові агентства, вищі навчальні заклади як „постачальники” робочої сили. Ринок праці тоді буде поділений на сегменти, що складатимуться з певних груп *роботодавців*, припустимо, за економічними критеріями — фінансовим станом, формою власності або (що принципово важливо) за рівнем конкурентоспроможності на ринку праці.

Оцінити позиції фірми на регіональному ринку праці можна за допомогою показників руху та якості людських ресурсів фірми. До них слід віднести: рівень (коефіцієнт) задоволеності працівників підприємством; рівень (коефіцієнт) стабільності персоналу за певний період часу; розмір та динаміку середньої заробітної плати працівників фірми порівняно з аналогічними показниками по галузі і регіону в цілому; фактичні видатки фірми-наймача на утримання одного працівника; кількість і частку працівників, які пройшли підготовку або перепідготовку за рахунок коштів фірми. Всі ці показники свідчать про ставлення фірми до працівника та задоволеність персоналу підприємством, а отже, конкурентоспроможність фірми на ринку праці.

Важливим аспектом аналізу є оцінка конкурентних позицій самого регіону на національному ринку праці. Нині таких досліджень бракує. Скажімо, В. Чужиков подає градацію регіональної конкуренції лише за показниками залучення та використання прямих іноземних інвестицій, з урахуванням можливостей диверсифікації виробництва [7, с.7 – 8]. Найчастіше ж ставляться питання прямо протилежного змісту — про підтримку і розвиток депресивних регіонів. Для кожної з їх груп (промислові райони, сільські райони та міста обласного значення) є свої критерії визначення ступеня депресивності. Однак показник рівня безробіття чомусь не враховує масову трудову міграцію за кордон, неформальну зайнятість та інші чинники ринку праці.

Проблема конкурентних переваг тих чи інших регіонів на світових ринках праці взагалі набуває спотвореного вигляду. Г. Ракітська саме глобалізацією пояснює позбавлення більшості трудящого населення Росії продуктивної за світовими мірками зайнятості; його сегрегацію (розподіл) на потрібне і непотрібне для світового ринку; підвищену міру експлуатації в транснаціональних корпораціях порівняно з промислово розвинутими країнами; масову деградацію занять населення, загальне зниження рівня культури праці та погіршення якості робочої сили в країні; витіснення значної частини населення до соціальної резервації; зростаючий ризик масового безробіття — відкритого і прихованого [8, с. 86].

Особливої актуальності за таких умов набуває розробка і впровадження спеціальної **регіональної політики на ринку праці**. З одного боку, це політика держави, економічного центру країни, спрямована на розвиток трудового потенціалу кожного з регіонів країни. З іншого — це політика місцевих органів влади, в центрі якої — ефективне відтворення та використання трудових ресурсів, створення нових робочих місць, розвиток соціальної сфери у відповідному адміністративно-територіальному утворенні (області, місті, районі).

У розвинутих країнах Заходу така політика зазвичай пов'язується із загальноекономічною динамікою та циклічними коливаннями в макроекономіці. Так, 1950 – 1960 роки були періодом *дирижистського (перерозподільного)* варіанта регіональної політики, характерного для високої економічної кон'юнктури, наявності в розпорядженні держави значних фінансових і матеріальних ресурсів і значного тиску робітничого і профспілкового руху. У межах цієї політики визнавалася можливість і необхідність пом'якшення регіональних диспропорцій, досягнення певного паритету регіонів у соціально-економічному розвитку шляхом оптимального перерозподілу ресурсів між багатими і бідними територіями. Держава, виходячи з принципу соціальної справедливості, безпосередньо втручалася у регіональний розвиток: підтримувала розширення державного сектору економіки, будівництво великих державних підприємств у базових галузях економіки, інвестиції в інфраструктуру та громадські роботи.

В регулюванні ринку праці переважали методи, спрямовані на стимулювання трудової міграції з відсталих регіонів до розвинутих, а з густонаселених областей – в райони нового освоєння. Наприклад, в Нідерландах у 1960 – 70-і роки для розвантаження району Рандстаду в спеціально побудовані 15 нових міст було переселено близько 500 тис. чоловік.

Непрямі методи – кредити, гранти, податкові і фінансові пільги приватним інвесторам, у тому числі іноземним, у розвитку ринку праці відігравали другорядну роль.

1970 – 1980 роки знаменували *неоліберальний (стимулюючий)* варіант регіональної політики, її англо-американську модель, що вважалася найбільш ефективною в умовах енергетичної кризи, інфляції, спаду виробництва, необхідності структурної перебудови господарства. Запроваджуючи таку політику, уряди більшості країн спочатку відмовилися від принципу міжрегіонального вирівнювання, замінивши його пріоритетом економічної доцільності, але згодом все ж таки шукали шляхи збалансованого розподілу повноважень між центром і регіонами. Переважало використання непрямих методів державного втручання в регіональний розвиток: фінансових і податкових пільг, грантів, субсидій і цільового фінансування.

Пряме регулювання здійснювалося шляхом створення державних регіональних корпорацій з метою реалізації широкомасштабних програм піднесення відсталих регіонів. Прикладом може бути адміністрація долини ріки Теннессі (Tennessee valley administration – TVA) у США. Перший в історії країни регіональний проект такого рівня було розроблено ще за часів президента Рузвельта у 1930-і роки, коли душевий дохід в цьому регіоні був удвічі нижчим за середній по країні. Програма створення регіональної корпорації тоді передбачала розвиток судноплавства на Теннессі, будівництво ГЕС, електрифікацію сільських районів, раціональне землекористування, комунальне і промислове водопостачання. Одним з основних програмних пунктів діяльності TVA було зростання зайнятості, доходів і рівня життя населення. І, справді, протягом вже першого року існування програми роботу одержали 28 тис. місцевих жителів, другого – 98 тис., наступного – до 200 тис. Наприкінці 1990-х років дохід на душу населення в цьому регіоні практично досяг середнього по країні [9, с. 68]. Схожі програми діють і в країнах Європи.

Перед сучасною регіональною політикою на ринку праці України стоїть складне завдання – створення умов збалансованого розвитку регіональних ринків праці. Причому високі і сталі темпи економічного розвитку України в останні роки, а також завдання зростання ВВП у 2,3 – 2,4 раза до 2015 року та середньорічних темпів приросту інвестицій у той же період на рівні 12 – 13 відсотків [10, с. 6], провокують висновок про необхідність саме перерозподільної регіональної політики на ринку праці. Однак, враховуючи світовий досвід, ми вважаємо за доцільне керуватися іншими принципами:

- субсидіарності, коли держава як економічний центр бере на себе лише ті функції, які не в змозі задовільно виконувати місцеві органи управління, наприклад, стратегічне планування виробничої і соціальної сфери. А на місцях мають вирішуватися питання зайнятості і безпосереднього надання населенню соціальних послуг. При цьому слабкі (ті ж депресивні) регіони можуть сподіватися на допомогу лише за умови створення відповідної бази – стратегій і програм регіонального розвитку, підкріплених необхідними розрахунками і обґрунтуваннями, та активності місцевих органів влади. Серед головних критеріїв для надання державної допомоги мають бути перспективи розширення зайнятості в регіоні;
- заохочення самостійного розвитку регіонів, підтримка сильних територій і подолання споживацького очікування фінансової допомоги відсталими регіонами, на що, загалом, і спрямований проект закону України „Про стимулювання розвитку регіонів”.

Вже тепер саме регіони повинні взяти на себе функцію створення нових робочих місць шляхом розвитку підприємництва, самозайнятості населення, запровадження спеціальних інвестиційних програм.

Особливої ж уваги потребує малий бізнес, який, за окремими розрахунками, на 75 – 90% використовує місцеві ресурси і на 68 – 95% задовольняє потреби місцевого ринку, тобто „регіоналізований” вже за своєю сутністю.

У Харківській області, як приклад, за 2001 – 2003 роки кількість малих підприємств збільшилася на 3000 одиниць і сьогодні становить близько 17 тисяч. Чисельність працюючих на малих підприємствах зросла з 23,2 тис. до 134,5 тис. На продукцію малих підприємств припадає 10,6% загального обсягу виробництва області, що на 0,8 відсоткових пунктів більше, ніж у 2000 році (по Україні цей показник дорівнює 7,3%) [11, с. 5].

Роль малого підприємництва у створенні нових робочих місць у „своєму” регіоні визнається як вченими, так і практиками. Проте звернемо увагу лише на два принципові факти:

по-перше, на відсутні диспропорції у територіальному розподілі малих підприємств в Україні, залежність їхньої кількості від економічного потенціалу регіону, рівня кадрового забезпечення, наявності ринкової інфраструктури, ставлення органів влади та населення до малого бізнесу тощо. Так, в АР Крим, Донецькій, Закарпатській, Львівській, Миколаївській, Харківській областях, м. Севастополі кількість малих підприємств перевищує 50 в розрахунку на 1000 населення; у Вінницькій, Волинській, Тернопільській, Хмельницькій і Чернігівській областях цей показник не досягає 35 [12, с. 100 – 101];

по-друге, на невисоку „якість” цих робочих місць. Протягом п’яти років після свого створення продовжують діяти не більше чверті малих підприємств, не залучаючи вже, як правило, додаткової кількості працівників. До того ж, перехід робочої сили до малих підприємств вимагає серйозних змін у професійно-кваліфікаційному складі зайнятих, нерідко негативного характеру, що породжує морально-психологічну незадоволеність багатьох людей. Тобто динамічність малого бізнесу супроводжується високими соціальними ризиками. Деякі економісти тому цілком справедливо вважають цю обставину аргументом на користь підйому крупної індустрії.

Місцеві органи влади повинні також активніше використовувати можливості фінансової системи регіону – механізми банківського кредитування роботодавців під створення нових робочих місць, надання субсидій і податкових пільг за рахунок коштів місцевих бюджетів тим підприємцям, які беруть активну участь в регіональних програмах працевлаштування, здійснюють на своїх підприємствах за власні кошти підвищення кваліфікації чи перепідготовку спеціалістів.

Необхідно посилювати соціальну спрямованість і всіх місцевих цільових програм та угод, що укладаються в регіонах. Ця вимога врахована в Харківській міській комплексній програмі підтримки розвитку підприємництва на 2003 — 2004 роки. Для поліпшення ситуації на молодіжному ринку праці з вересня 2002 року діє профорієнтаційна програма „Підприємства Харкова — молоді Харківщини”, якою охоплено понад 3000 молодих осіб. Спільна політика на прикордонних ринках праці є одним з напрямів реалізації угоди про створення єврорегіону „Слобожанщина” у межах Белгородської та Харківської областей.

До сфери відповідальності місцевих органів слід віднести і формування інфраструктури регіонального ринку праці, насамперед державних закладів та приватних структур сприяння зайнятості — центрів маркетингових досліджень ринку праці, інформаційних і кадрових агентств, що надають відповідну інформацію та займаються працевлаштуванням, зменшуючи трансакційні витрати роботодавців на пошук необхідної робочої сили, а найманих працівників — на пошук робочих місць. Інфраструктура ринку праці має регулювати відносини між найманими працівниками і роботодавцями стосовно ціни трудових послуг, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників з урахуванням ринкових вимог, а також забезпечувати захист економічних інтересів і прав суб'єктів ринку праці.

Спинимось ще на одному важливому аспекті регіональних відносин. Його сутність в тому, що ринки праці є сферою взаємодії специфічних економічних інтересів місцевих органів влади і роботодавців. Російські дослідники Н.Апаріна і М. Курбатова констатують: в умовах істотного обмеження коштів місцевих бюджетів найбільш поширеним методом виконання регіональними і місцевими адміністраціями своїх соціально-економічних функцій став *обмін адміністративного рішення на користь певного підприємця на його зобов'язання щодо подолання тієї чи іншої соціально-економічної проблеми регіонального і місцевого розвитку* [13, с.112]. Іншими словами, місце соціального контракту між державою, населенням і бізнесом при розмежуванні їхніх економічних і соціальних функцій, а також взаємних зобов'язань зайняла система одиничних локальних обмінів між бізнесом і державою при посередництві місцевих органів влади.

Об'єктами торгів є: механізм обмеження використання певних фінансових ресурсів; пакети акцій підприємств регіонального рівня; тарифи на комунальні послуги і орендні платежі; податкові пільги; надання бізнесу необхідного захисту тощо.

У разі прийняття адміністративного рішення на користь великого і середнього бізнесу, останній бере на себе зобов'язання з: підвищення заробітної плати і збереження зайнятості; фінансування соціально-економічних заходів регіональної адміністрації; участі у благодійних акціях; підтримки соціальної сфери регіону і освітніх закладів і т.п. Причому визначити, яку частину соціальних витрат і витрат на підтримку інфраструктури регіону бізнес бере на себе, виходячи з власних економічних інтересів, а яку — усвідомлюючи інтереси соціального розвитку регіону, дуже важко. Адже вирішення проблем зайнятості або рівня оплати праці в регіоні є важливими і для кожного підприємця.

Малий бізнес бере участь у торгах більш низького рівня. Інструментами тиску на підприємців нерідко виступають процедура реєстрації, місце розташування і умови оренди землі або будівель тощо. Від бізнесменів вже не вимагають реалізації програм зайнятості, від них чекають коштів на благоустрій територій, ремонт шкіл, проведення місцевих спортивних заходів і т.п.

Проблема, сформульована російськими вченими, не є новою і для вітчизняної практики. Наявність такого „партнерства” на регіональних ринках праці слід обов'язково брати до уваги.

Отже, теоретичні дослідження сутності та механізму функціонування регіональних ринків праці, розробка методологічних засад регіональної політики на ринках праці відповідають поширенню процесів регіоналізації економіки, зростаючій ролі регіонів в економічному розвитку країн. Науковий пошук в такому ракурсі має бути продовженим.

Джерела

1. *Економика труда* / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. — СПб.: Питер, 2004. — 656 с.
2. *Шаленко М.* Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання // *Економіка України*. — 1994. — № 7. — С. 31 — 38.
3. *Герасимчук З.* Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України // *Економіка України*. — 2002. — № 2. — С. 34 — 42.
4. *Ковальський В., Коверзнев А.* Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання // *Україна: аспекти праці*. — 2003. — № 4. — С. 3 — 7.
5. *Приймак В.* Регіональні особливості безробіття в Україні // *Україна: аспекти праці*. — 2003. — № 4. — С. 8 — 13.
6. *Онисько В.В.* Молодь на ринку праці України // *Зайнятість та ринок праці*. — 2004. — Вип. 19. — С. 82 — 89.
7. *Чужиков В.* Регіональна диверсифікація виробництва // *Економіка України*. — 2002. — № 9. — С. 4 — 11.
8. *Ракитская Г.* Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е годы // *Вопросы экономики*. — 2003. — № 9. — С. 77 — 88.
9. *Гоффе Н.* Социальная составляющая региональной политики на Западе // *МЭ и МО*. — 2003. — № 4. — С. 63 — 70.
10. *Стратегічні перспективи реформ.* Виступ Президента України Л. Кучми на науково-практичній конференції „Стратегія сталого розвитку та структурно-інноваційної перебудови української економіки (2004 — 2015)” // *Урядовий кур’єр*. — 2004. — 28 квітня. — С. 5 — 8.
11. *Результати* соціально-економічного розвитку Харківської області у 2001 — 2003 роках // *Официальные ведомости*. — 2004. — 8 января. — С. 4 — 8.
12. *Жук І.Л.* Малий бізнес та зайнятість // *Зайнятість та ринок праці*. — 2004. — Вип. 19. — С. 96 — 106.
13. *Апарина Н., Курбатова М.* Взаимодействие региональной администрации и бизнеса в процессе использования ресурсов региона // *Вопросы экономики*. — 2003. — № 11. — С. 110 — 119.

РОЗВИТОК ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ФАКТОР ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

*М. О. Солдатенко,
перший заступник Міністра
праці та соціальної політики України*

Серед факторів, що визначають економічний розвиток суспільства, провідна роль належить освіті, перш за все вищій. Від того, яке місце в системі суспільних відносин посідає вища освіта, значною мірою залежать розвиток наукового і технічного потенціалу, темпи продуктивності праці, розміри валового внутрішнього продукту й ін. У свою чергу, формування тієї чи іншої системи освіти загалом, і вищої зокрема, залежить від соціально-економічного устрою країни, масштабів людського потенціалу, рівня розвитку економіки. Тобто стан вищої освіти — це і частина загальноекономічних проблем держави.

За умов економічних трансформацій в Україні у сфері вищої освіти постало багато проблем, притаманних майже усім ланкам економічної діяльності. Це перш за все — недовіреність законодавчої та нормативно-правової бази, що визначає політику формування вищої освіти. По-друге, існуюча модель підготовки фахівців значно зорієнтована на копіювання зарубіжного досвіду без необхідного урахування національних особливостей. Крім того, втрачається регулююча роль держави у цій сфері, внаслідок чого вищі навчальні заклади (ВНЗ) поставлені перед проблемою самозабезпечення, що призводить до структурних перекосів у системі підготовки кадрів, їх невідповідності потребам ринку праці.

В Україні відбувається подальше розширення мережі та масштабів підготовки фахівців у системі вищих навчальних закладів III — IV рівнів акредитації. Так якщо в період 1995 — 1999 рр. середньорічний темп приросту вищих навчальних закладів цього типу становив 5,3%, то в 2000 — 2003 рр. — знизився до 2,0%. Відповідно змінився і середньорічний темп зростання кількості студентів у них — 8,7 і 9,4 відсотків*.

У державних вищих навчальних закладах приріст студентів становив з 2000 по 2004 рр. — 26,2%, у недержавних був ще вищим — 119%.

Розширення масштабів підготовки фахівців з вищою освітою — процес об'єктивний і багато в чому зумовлений переглядом суспільних цінностей в результаті всесвітнього підвищення інтелектуалізації суспільства, посилення потягу людей до здобуття вищої освіти. Важливе значення має і те, що кожна країна, яка хоче мати статус розвиненої, прагне всіма заходами підтримувати розвиток освіти, зростання інтелектуального потенціалу.

* У статті (тут і далі) використано дані Міністерства освіти України, Державного комітету статистики України, Державного центру зайнятості

Водночас при загальному дефіциті робочих місць є необхідність привести у відповідність обсяги підготовки фахівців з потребою країни в працівниках високої кваліфікації, не допустити значного рівня безробіття серед спеціалістів і вирішити пріоритетну стратегічну задачу забезпечення науково-технічного зростання країни, яка потребує підготовки відповідного контингенту фахівців.

Наскільки ефективною є сучасна система підготовки фахівців можна простежити на прикладі навчання студентів за кошти державного бюджету. Саме правильна організація такого навчання дає можливість з більшою обґрунтованістю говорити, по-перше, про відповідність політики держави і державних важелів регулювання масштабів підготовки фахівців потребам економіки. А по-друге, встановити можливості працевлаштування випускників ВНЗ, маючи на увазі наявність більш досконалої статистичної інформації з питань підготовки кадрів з вищою освітою за кошти державного бюджету.

Аналіз показав, що незважаючи на значні масштаби підготовки спеціалістів в Україні за рахунок недержавних коштів, підготовка фахівців за кошти державного бюджету впродовж останніх років змінилась незначно. У 1998 році прийом студентів за державним замовленням склав 134707 осіб, у 2003 році — 153120 осіб, тобто збільшився майже на 14%. І це закономірно, оскільки державний протекціонізм вищої освіти є пріоритетним напрямом економічної стратегії майже усіх розвинутих країн. Разом з тим звертає на себе увагу і те, що найвищими темпами за державним замовленням здійснюється підготовка фахівців за тими ж спеціальностями, які забезпечуються в достатній кількості за рахунок індивідуальних коштів і які (враховуючи ажіотажний попит населення на деякі професії) є уже надлишковими. У 2001 — 2002 навчальному році прийом студентів за державним замовленням за напрямками освіти: гуманітарні, соціальні науки, економіка, комерція, бізнес, правознавство порівняно з 1998 — 1999 навчальним роком зріс з 56259 до 58296 осіб і склав у загальній кількості прийому за державним замовленням 42,4% проти 41,8 у 1998 — 1999 навчальному році. Особливо значними темпи росту прийому за кошти державного бюджету в цей період були в соціальних науках — 112,0%, економіці, комерції, підприємництві — 110,7%, правознавстві — 114,9%.

На такому тлі надзвичайно актуальною є проблема працевлаштування випускників ВНЗ, підготовка яких здійснювалась за державні кошти. У 2003 — 2004 навчальному році із загальної кількості випускників, що навчались за державним замовленням, направлення на роботу одержали лише 54,5%. Варто назвати ряд спеціальностей, за якими у 1999 р. випускники практично не одержали (або мало хто одержав) направлення на роботу. А як показала практика, ці спеціальності найчастіше фігурують на зареєстрованому ринку праці. В сфері освіти — це спеціальності педагогічної освіти, дошкільного виховання та початкового навчання, дефектології, серед яких направлення на роботу із числа тих, що навчались за рахунок державного бюджету, одержали від 14 до 33%. Серед гуманітарних спеціальностей — історія, філологія направлення на роботу мали 4 — 16% випускників, а зі спеціальностей облік і аудит, економіка підприємства, бухгалтерський облік, менеджмент тощо — від 8,2 до 45%. Із 1246 випускників за спеціальністю “бакалавр права” направлення на роботу одержали лише 3%.

Невідповідність освітніх послуг реальним потребам економіки країни зумовила виникнення проблеми незайнятості серед випускників вищих навчальних закладів.

Найбільше зростання незайнятості серед випускників ВНЗ спостерігалось до 2000 року. У 2000 році на обліку в службі зайнятості перебувало 63,2 тис. випускників вищих навчальних закладів, що в 3 рази більше, ніж у 1995 році. Починаючи з 2001 року ситуація дещо поліпшилась, і на кінець 2003 року на обліку в службі зайнятості перебувало 45,8 тис. випускників ВНЗ.

Наведені дані віддзеркалюють лише масштаби і структуру зареєстрованих відповідними службами випускників. Насправді проблема незайнятості випускників значно гостріша, ніж за даними статистики. По-перше, значна частина випускників не реєструється в Державній службі зайнятості через зневіру в отриманні бажаної роботи і низький рівень допомоги по безробіттю. По-друге, частина випускників, яка не знаходить роботи, поповнює нерегламентовану зайнятість у неформальному секторі економіки, де інколи прибутки більші, ніж на постійному робочому місці.

Про напруженість на ринку праці свідчить і низький відсоток працевлаштування (див. рис. 1). У 2003 році тільки третина випускників, які перебували на обліку в службі зайнятості, отримали роботу, або 14,2 тис. осіб.

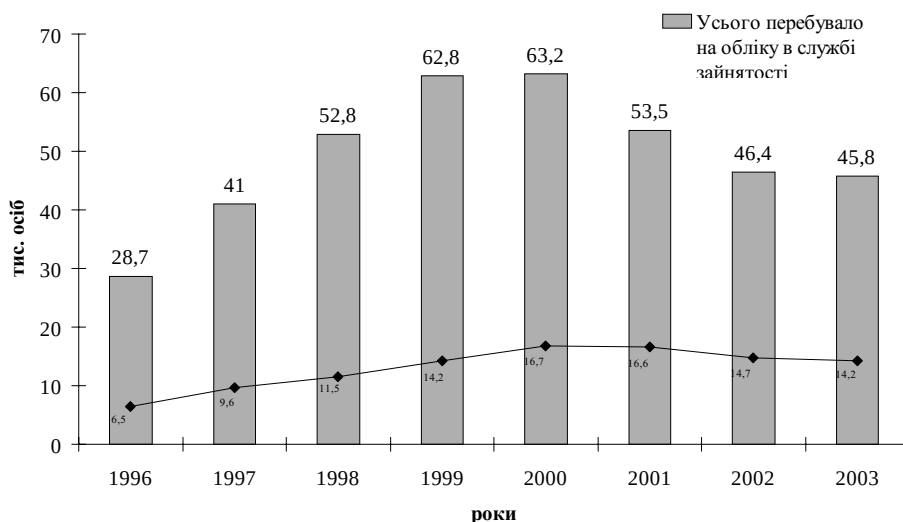


Рис. 1. Динаміка руху випускників ВНЗ через Державну службу зайнятості та їх працевлаштування

На даний час служба зайнятості забезпечує робочими місцями невелику частку випускників, які до неї звертаються. Це пов'язано, по-перше, з наявністю на ринку праці більш конкурентоспроможного контингенту — фахівців з високим професійним рівнем і практичним досвідом роботи. У 2003 році на обліку в державній службі зайнятості перебувало 2835,2 тис. осіб, з них 258,8 тис. з вищою освітою.

По-друге, молоді фахівці висувають підвищені вимоги до робочих місць. Безперечно, складні економічні умови не можуть не впливати на мотивацію молодих фахівців при працевлаштуванні, проте матеріальні претензії випускників, які вперше виходять на ринок праці, переважно є надто завищеними. Значно доклали до цього і самі вищі навчальні заклади, необ'єктивно орієнтуючи випускників на високооплачувані посади без урахування їхніх особистих можливостей.

І по-третє, найголовніше, на зростання кількості незайнятих серед випускників навчальних закладів та їхнє працевлаштування впливає невідповідність між професійно-фаховою структурою контингенту випускників і попитом на ринку праці.

Аналізуючи дані показника навантаження на 1 вільне робоче місце фахівця за окремими професіями, можна дійти висновку про наявність на ринку праці відносно надлишкових професій і порівняно дефіцитних.

Найбільш надлишковими професіями на зареєстрованому ринку праці в 2003 році були (на 1 вакансію припадало безробітних):

бібліотекар — 138; технік-технолог — 96; вчитель з початкової освіти — 70; товарознавець — 71; інспектор з кадрів — 42; бухгалтер — 33; вихователь — 20; економіст — 15.

Плануючи обсяги професійної підготовки спеціалістів з кожної спеціальності, ВНЗ повинні враховувати зміни, що відбуваються на ринку праці. Державне замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою має, насамперед, виділятися на навчання фахівців з тих професій, що користуються попитом на ринку праці, забезпечують реалізацію галузевих пріоритетів розвитку економіки, які після навчання у вищому навчальному закладі одержуватимуть заробітну плату відповідно до рівня їх кваліфікації. Водночас фінансування навчальних програм за рахунок коштів Державного бюджету повинно припинятися, якщо спостерігається зростання рівня безробіття підготовлених за ними випускників.

Слід зазначити, що законодавство дає право самостійно визначатися випускникам з працевлаштування (за нецільового направлення на навчання), але в більшості, через перенасиченість ринку праці фахівцями з даних професій, спеціалісти після закінчення навчання залишаються незатребуваними.

Тобто складається ситуація, коли значні державні кошти витрачаються на підготовку спеціалістів за надлишковими на ринку праці спеціальностями. Як наслідок:

- зростає рівень безробіття серед спеціалістів з вищою освітою;
- втрачається їх фахова підготовка;
- збільшуються витрати на допомогу по безробіттю та перенавчання з державного фонду сприяння зайнятості населення.

Ситуація, що складається на ринку праці України, потребує приведення діючої системи підготовки кадрів з вищою освітою у відповідність до потреб ринку праці.

Дестабілізуючим чинником щодо формування системи підготовки фахівців є зростання кількості державних закладів вищої освіти, які перебувають поза компетенцією Міністерства освіти і науки України. Щодо розвитку ринку праці, то відомча розмежованість призводить до дублювання підготовки кадрів з ряду спеціальностей, підготовки фахівців на кон'юнктурній основі, наслідком чого є перенасиченість ринку праці фахівцями з окремих спеціальностей, неефективне використання державних коштів на їх підготовку.

Сюди слід також віднести надмірну сконцентрованість державних вищих навчальних закладів у великих промислових містах, які продовжують нарощувати підготовку фахівців з технічних спеціальностей без врахування попиту на них на загальному ринку праці. Ускладнює проблему правильного вибору професії після закінчення загальноосвітніх шкіл відсутність механізму професійної орієнтації молоді.

За умови збитковості підготовки фахівців з вищою освітою за окремими напрямками та спеціальностями, неможливості в повному обсязі працевлаштування випускників за одержаним фахом, досить актуальним є питання удосконалення прийому студентів на тендерній основі. Позитивна роль державного замовлення на підготовку фахівців на тендерній основі полягає в тому, що воно:

- формується під конкретні програми розвитку виробництва і послуг;

- дає можливість розширити підготовку фахівців за спеціальностями, що визначають стратегічні напрями розвитку країни, та уникнути збитковості окремих спеціальностей, які не користуються попитом на ринку праці.

Перехід до ринкових відносин зумовлює визначення перспективної потреби в кадрах для галузей економіки, що окреслюватиме можливість працевлаштування молодих фахівців в умовах ринку.

Довгострокове стратегічне планування розвитку вищої освіти повинно передбачати узгодженість потреби у спеціалістах з прогнозами розвитку галузей економіки і демографічного прогнозу як в цілому по країні, так і на рівні регіонів. До уваги слід брати поточні та середньострокові прогнози на ринку праці і тенденції попиту населення на освітні послуги. Недооцінка попиту населення на освітні послуги може призвести до того, що навіть підготовка фахівців у вищих навчальних закладах відповідно до потреб економіки може виявитися малоефективною.

Визначальним фактором розвитку системи вищої освіти є визначення перспективної потреби галузей економіки у фахівцях. Методологічною передумовою у визначенні показника загальної потреби у спеціалістах з вищою освітою у прогнозованому періоді мають стати макроекономічні параметри виробництва і праці.

БЕЗРАБОТИЦА И НЕКОТОРЫЕ ПУТИ ЕЕ МИНИМИЗАЦИИ

*Б. Д. Бреев,
доктор экономических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки Российской Федерации,
Центральный экономико-математический
институт Российской академии наук*

Безработица в России стала неперенным элементом экономической жизни. В наши дни многие граждане страны испытали на себе, что значит быть безработным.

Таблица 1

Численность и уровень безработицы в России

Годы	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Численность безработных, млн. чел.	3,9	4,3	5,7	6,7	6,7	8,1	8,9	9,1	7,0	6,3	6,2	5,7
Уровень безработицы, %	5,2	5,9	8,1	9,5	9,7	11,8	13,3	12,6	9,8	8,9	8,6	7,9

Обследование населения по проблемам занятости: — М., 1999. — С. 30; М., 2000.

Данные таблицы показывают, что несмотря на значительное сокращение численности и уровня безработицы после 1999 г., масштабы этого явления весьма значительны. И задача сегодня заключается в проведении системы мероприятий по минимизации этого сложного и противоречивого макроэкономического явления экономической жизни России. Центральным моментом надо считать активизацию населения. Одной из таких форм, по нашему мнению, является развитие самозанятости населения.

Самозанятость населения — специфическая форма экономической деятельности. Её сущность заключается в том, что гражданин сам находит для себя источник доходов, обеспечивающий его достойное существование в результате экономической деятельности, не противоречащей законам страны.

К самозанятым относят: предпринимателей, лиц, работающих не по найму, членов производственных кооперативов и неоплачиваемых работников семейных предприятий [8]. В Российской Федерации, согласно Закону о занятости, к числу самостоятельно обеспечивающих себя работой относят: предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, включая фермеров, а также членов производственных кооперативов [3].

В практике статистических обследований населения к категории самозанятых относятся «работодатели, самостоятельно занятые лица, члены производственных кооперативов, помогающие на семейных предприятиях». Кроме того, выделяются занятые в неформальном секторе. К этой категории относят «лиц, которые в течение обследуемого периода были заняты по меньшей мере в одной из производственных единиц неформального сектора, независимо от их статуса занятости. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия регистрации в качестве юридического лица» [7].

Наиболее распространенной формой самозанятости, пожалуй, можно считать торговлю. Правда, в наши дни масштабы такой деятельности относительно сократились. Среди этих людей можно найти вчерашних научных работников, инженеров, служащих, школьников, пенсионеров, т.е. представителей практически всех социально-демографических групп населения. Такая смена видов деятельности, безусловно, не всегда выгодна государству — оно затратило огромные средства на их обучение. И совершенно не обязательно, что завтра, когда знания этого человека могут быть востребованы, он вернется к своей работе по полученной ранее специальности.

В то же время, если рассматривать структуру занятости населения, то торговлей у нас все еще занимается относительно меньшая доля занятого населения, чем в других странах с развитой рыночной экономикой. И, следовательно, подобное перераспределение объективно. Ценность его заключается и в том, что определенная часть тех, кто сегодня занят торговлей или другими видами работ, вчера могли быть безработными. А ныне они сами нашли свое место в системе необходимых обществу видов занятий. И самое главное, эти люди уже нашли себя в системе рыночных отношений. Вместе с тем для справедливости такой оценки необходимо было бы располагать данными о добровольности процесса смены вида деятельности.

Торгово-посредническая деятельность не является единственным видом самозанятости. Большое число людей занято оказанием транспортных услуг. Многие работают на собственных легковых и грузовых автомобилях. Широко распространены ремонтные работы: квартир, автомашин, бытовой техники и т.д. Самозанятость получила широкое распространение и в сельской местности. Личные подсобные хозяйства производят теперь основную массу картофеля, овощей, значительное количество мясо-молочных продуктов и т.д.

Самозанятыми могут также быть работники высококвалифицированного труда. Это преимущественно немногочисленная группа «ремесленников» — людей, занимающихся определенным редким промыслом, например, ювелиры, кузнецы, портнихи, вязальщицы и т.д. Эти люди обладают определенным талантом. Их продукция всегда была конкурентоспособна и пользовалась большим спросом и в годы благополучные, и в годы кризиса. В этой связи представляется достаточно странной и неубедительной позиция некоторых авторов, утверждающих, например, что в «кризисных условиях самостоятельное обеспечение себя работой становится альтернативной не столько найму, сколько безработице», что «конкурентоспособность самозанятости может оборачиваться технологической деградацией» [10].

Наиболее полную информацию о распространении самозанятости можно получить по данным обследования населения по проблемам занятости, проводимого Госкомстатом РФ.

Таблиця 2

Динамика самозанятости населения (тыс. чел.)

	Годы					
	1999	2000	2001	2002	2003	2002 в % к 1999
Всего	63082	64465	64664	65766	66496	105,4
Работающие по найму	56906	58476	60126	61056	61591	108,2
Работающие не по найму	6175	5989	4358	4710	4905	79,4
из них:						
Работодатели	534	546	899	844	807	151,1
Самостоятельно занятые	4582	4607	3218	3546	3760	82,1
Члены производственных коллективов	982	763	395	284	282	30,4
Помогающие на семейном предприятии	78	72	25	36	56	71,8

По данным «Обследование населения по проблемам занятости» за соответствующие годы. Госкомстат РФ.

Данные таблицы свидетельствуют, что за 1999–2002 гг. произошли не совсем ожидаемые изменения в статусе занятого населения. Рост численности занятого населения произошел при сокращении работающих не по найму. В этой группе значительно выросла численность лишь одной категории — работодателей. После 2001 года намечился некоторый рост самостоятельно занятых. Можно говорить и об улучшении ситуации в группе помогающих на семейном предприятии. Однако в целом нам не удалось создать благоприятные условия для развития самозанятости населения, его активного вовлечения в производство.

Несколько успешнее идет процесс развития малых предприятий. В России они представляют «мобильные образования на основе соединения интеллектуальной и финансовой собственности, экономический потенциал которых связан не столько с количественными показателями, сколько с качественными» [2]. Согласно действующим законодательным актам, численность работающих на малых предприятиях строго регламентируется в зависимости от вида деятельности: в промышленности и строительстве численность работников не должна составлять более 100 человек, в науке и научном обслуживании — 60, в розничной торговле и бытовом обслуживании — 30, в общественном питании и сфере услуг — 50 человек. Действуют и ограничения по объему производства. Эти субъекты хозяйствования в настоящее время называют индивидуально-частными предприятиями. Наше представление о границе численности работников малых предприятий в целом согласуется с нормативами МОТ, которые предусматривают, что к этой категории относятся те предприятия, где численность работников составляет 99 человек [9].

В странах с развитой рыночной экономикой на малых и средних предприятиях трудится основная масса занятого населения. В этой сфере занято 60–80% от общей численности занятых в экономике.

В мировой экономической практике количество малых предприятий систематически растет. Так, например, в США в 70-е годы ежегодно возникало 300 тыс. малых предприятий, в середине 80-х — 700 тыс., в середине 90-х — 1600 тыс. малых предприятий. Часто такими предприятиями владеют два-три и более человек. О степени распространенности такой формы хозяйствования свидетельствуют данные таблицы 3.

Таблица 3

Распространение малого и среднего предпринимательства

Страны	Численность предприятий, тыс.	Предприятий на 1000 жителей	Занято на предприятиях, млн. человек	Доля занятых в малых и средних предприятиях в общей численности занятых, в %
Страны ЕС	15770	45,0	68,0	72
США	19300	74,2	70,2	54
Япония	6450	49,6	39,5	78
Россия	844	5,7	8,3	10

Проблемы теории и практики управления. — № 3. — 2002. — С. 84.

Малые и средние предприятия в странах с развитой рыночной экономикой неразрывно связаны с функционированием крупной промышленности. Например, в США экономическую мощь страны определяет 300–400 крупных корпораций, производящих более 50% промышленной продукции. Работают они в тесном технологическом контакте с многими малыми предприятиями, которые являются для них поставщиками комплектующих изделий. Крупные и малые предприятия образуют единый технологический комплекс.

В нашей стране положение пока несколько иное. Малые предприятия скорее дополняют крупные. Они как бы «самостоятельные», производят те же продукты и услуги, что и крупные предприятия, поскольку последние не всегда удовлетворяют потребительский спрос. В определенном смысле слова они конкуренты. И, очевидно, это одно из главных обстоятельств, сдерживающее развитие малых предприятий.

В целом же эта форма хозяйствования еще не заняла подобающего ей места. Об этом свидетельствует динамика численности таких предприятий.

Таблица 4

Количество малых предприятий в России

Наименование	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Количество предприятий (тыс.)	266,7	560	860	896,9	877,3	841,7	861,1	868,0	890,6	879,3	843,0	882,3
% к 1992 г.	-	210,0	322,1	333,5	328,5	315,6	322,9	325,4	333,9	329,7	316,1	330,8
% к предыдущему году	-	210,0	153,6	104,3	97,8	95,9	102,3	100,8	102,6	98,6	95,9	104,7

Российский статистический ежегодник 1996. — М., 1996. — С. 688; Российский статистический ежегодник 2003. — М., 2003. — С. 322.

Эти данные (табл. 4) показывают, что если в начале темп роста количества малых предприятий был очень высок, то начиная с 1994 г., он систематически уменьшался, а в 1996–1997 гг. произошло и абсолютное сокращение их числа. В последующие годы численность занятых в малых предприятиях фактически стабилизировалась*. За эти же годы существенно изменилась и отраслевая структура малого предпринимательства (табл. 5).

* Необходимо заметить, что в 1995 г. методика отнесения предприятия к малым была изменена. В промышленности, строительстве и научном обслуживании ценз по численности работающих был уменьшен, а в торговле и других отраслях сферы услуг несколько повышен. Однако переосчета информации о численности малых предприятий не произведено. В связи с чем при оценке динамики их численности надо иметь в виду изменение ценза численности в 1995 г.

Таблиця 5

Отраслевая структура предприятий, занятых в малом предпринимательстве

Отрасли	1997		2001		2002		2003		2003 в % к 1997
	Число пред- прия- тий, тыс.	в % к итогу	Число пред- прия- тий, тыс.	в % к итогу	Число пред- прия- тий, тыс.	в % к итогу	Число пред- прия- тий, тыс.	в % к итогу	
Всего	841,7	100,0	879,3	100,0	843,0	100,0	882,3	100,0	104,8
Промышленность	131,9	15,7	134,2	15,3	125,1	14,8	121,0	13,7	91,7
Сельское хозяйство	10,9	1,3	14,4	1,6	13,4	1,6	15,6	1,8	143,1
Строительство	138,0	16,4	126,8	14,4	121,9	14,5	113,0	12,8	81,9
Транспорт	17,5	2,1	19,5	2,2	18,8	2,2	20,2	2,3	115,4
Связь	2,9	0,3	3,7	0,4	3,7	0,4	3,9	0,4	134,4
Торговля и общественное питание	359,3	42,7	407,5	46,3	388,1	46,0	422,4	47,8	117,6
Оптовая торговля продукцией производственно- технического назначения	14,4	1,7	13,9	1,6	15,9	1,9	27,8	3,1	193,1
Информационно- вычислительное обслуживание	6,1	0,7	5,6	0,6	6,4	0,8	6,5	0,7	
Операции с недвижимым имуществом	3,9	0,5	11,1	1,3	14,2	1,7	20,3	2,4	
Общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка	35,9	4,3	35,7	4,1	34,7	4,1	38,8	4,4	
Жилищно- коммунальное хозяйство	2,8	0,3	5,1	0,6	5,2	0,6	3,1	0,3	
Непроизводствен- ные виды бытового обслуживания населения	10,2	1,2	9,6	1,1	9,4	1,1	9,8	1,1	
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	11,0	1,3	18,5	2,1	17,4	2,1	17,4	2,1	
Образование	6,6	0,8	5,5	0,6	5,0	0,6	3,4	0,4	
Культура и искусство	6,5	0,8	8,4	1,0	7,9	0,9	8,1	0,9	
Наука и научное обслуживание	46,7	5,5	30,9	3,5	28,5	3,4	22,7	2,6	
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	10,8	1,3	5,9	0,7	5,6	0,7	5,0	0,6	
Другие отрасли	26,1	3,1	23,0	2,6	21,8	2,6	21,6	2,4	

Российский статистический ежегодник 2003. – М., 2003. – С. 322.

Данные таблицы 5 показывают, что за 1997–2002 гг. в отраслевой структуре малых предприятий произошли весьма существенные изменения в результате развития рыночных отношений. Например, бурный рост (более чем в 3 раза) числа предприятий, занятых операциями с недвижимостью, увеличилось количество предприятий сферы обращения и некоторых других, но одновременно произошло сокращение численности предприятий, занятых общей коммерческой деятельностью по обеспечению функционирования рынка.

Анализ данных об отраслевой структуре малых предприятий показывает, что доминирующее значение в малом бизнесе имеет торговля и общественное питание. Здесь практически занят каждый второй работник. Промышленность по числу занятых занимает второе место, тогда как в экономике страны она занимает первое место, а торговля и общественное питание второе. Такая специфика не случайна. Малые предприятия в промышленности не заняли подобного им места.

Вместе с тем нельзя не видеть и недостатков отраслевой структуры малого предпринимательства. Прежде всего, это относится к её инновационной направленности. Доля занятых информационно-вычислительным обслуживанием составляет всего лишь 0,6% от общей численности. Крайне низка доля занятых по обеспечению развития рыночных отношений. В то же время доля занятых в науке и научном обслуживании существенно выше, чем в среднем в экономике страны.

Оценивая структуру занятости населения в малом бизнесе, необходимо признать, что она, безусловно, должна совершенствоваться. И самое главное, необходимо увеличить количество предприятий, способствующих формированию рыночной экономики, экономики знаний.

Сопоставление отраслевой структуры малых и относительно успешно развивающихся предприятий в России, Венгрии и Чехословакии показало, что особо принципиальных различий практически нет: примерно одинакова доля промышленных предприятий; доля же строительных предприятий в России выше. В России несколько выше доля предприятий оптовой торговли продукцией производственно-технического назначения, но существенно ниже — занятых операциями с недвижимым имуществом и общей коммерческой деятельностью [5].

Весьма специфично изменяется и численность занятых в этой сфере экономики.

Таблица 6

Численность работников малых предприятий, тыс. чел.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Среднесписочная численность	6269,1	6514,8	6207,8	6485,8	6596,8	6483,5	7220,0
Средняя численность внешних совместителей	910,4	813,5	717,9	647,8	617,4	607,0	502,9
Средняя численность работающих по договорам гражданско-правового характера	1441,7	1310,9	475,7	409,8	406,9	345,3	252,9
Итого	8621,2	8639,2	7401,4	7543,4	7621,1	7435,8	7975,8

Российский статистический ежегодник 2002. — М., 2002. — С. 319; Российский статистический ежегодник 1999. — М., 1999. — С. 281.

Данные таблицы 6 показывают, что общая численность занятых в малом бизнесе после некоторого спада, обусловленного, по нашему мнению, ошибками в государственном управлении этого важного сектора экономики, начала увеличиваться. Это положи-

тельный факт, однако темпы такого роста весьма незначительны, но обнадеживает то, что он происходит в основном за счет, если так можно сказать, «кадровых работников малых предприятий». Численность совместителей и работающих по договорам сокращается. Это, безусловно, — фактор укрепления кадрового состава малых предприятий.

Положительным надо считать и кардинальное изменение структуры инвестиций в основные фонды малых предприятий. В 2000 г. доля инвестиций в машины, оборудование, инструмент, инвентарь составляла 35,7%, а в 2002 г. — 59,2%.

Развитие малого предпринимательства носит весьма противоречивый характер. За 1997—2000 гг. число таких предприятий выросло на 5,8%; за 2000—2003 гг. — сократилось на 0,9%. Но и в эти годы движение также было достаточно специфичным.

Таблица 7

Число малых предприятий по регионам России в 2000—2003 гг.

	2000		2003		в % к итогу	2000		2003	
	абс.	в % к итогу	абс.	в % к итогу		абс.	в % к итогу	абс.	в % к итогу
Центральный Федеральный округ	304,3	34,1	331,3	37,5	Приволжский Федеральный округ	136,1	15,3	148,8	16,9
в том числе Москва	176,1	19,8	182,4	20,9	Уральский Федеральный округ	65,9	7,5	56,6	6,4
Северо-Западный Федеральный округ	157,7	17,7	132,5	15,0	Сибирский Федеральный округ	95,6	10,7	92,1	10,4
в т.ч. С.-Петербург	108,7	12,2	89,6	10,2	Дальневосточный Федеральный округ	38,2	4,4	35,5	4,1
Южный Федеральный округ	91,9	10,3	85,5	9,7	Всего	890,6	100	882,3	100

Российский статистический ежегодник 2003. — М., 2003. — С. 322, 333.

Данные таблицы показывают, что в различных регионах страны, очевидно, по-разному относятся к такого рода деятельности. Ведущее место занимает Центральный федеральный округ. Здесь сосредоточено намного более трети всех предприятий. Особо выделяется г. Москва, где находится практически каждое пятое малое предприятие.

Относительно хорошо обстоит решение этого вопроса в Приволжском округе. Во всех других округах наблюдается сокращение количества малых предприятий.

Это свидетельствует об определенных и весьма значительных трудностях, с которыми сталкиваются жители Уральского и Дальневосточного округов.

Трудности в развитии малого предпринимательства широко описаны в литературе. В числе главных надо отметить неумение граждан России заниматься предпринимательством. Не менее важную роль играет бюрократизация страны. Сегодня службы занятости занимаются этими проблемами. Причем нельзя не отметить, что масштабы такой деятельности далеко не полностью отвечают важности задачи. Об этом прежде всего свидетельствует тот факт, что в 2001 г., например, Государственной службой занятости для последующей организации предпринимательской деятельности было обучено всего лишь 38,2 тыс. человек, в 1995 — 13,2 тыс. человек [11]. И по этой причине, например, в Орловской области — всего лишь 2,6 тыс. малых предприятий, в Псковской — 2,8, Республике Ингушетии — 0,3, Еврейской автономной области — 0,1 тыс. малых предприятий.

И, видимо, этим же обстоятельством, в том числе, не в последнюю очередь можно объяснить тот факт, что малые предприятия не всегда успешно используют современные технологические решения, технику, обеспечивающую высокую производительность труда, качество продукции и т.д.

Для полноты оценки для исследования были привлечены результаты обследования малых и средних предприятий (к последним относятся с численностью работников не свыше 250 человек), проведенного министерством по антимонопольной политике и ТАСИС, которые показали успешность их деятельности.

«Уровень развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации сопоставим с европейским», — так заявил бывший министр по антимонопольной политике И. Южанов [4]. Таких предприятий в России в расчете на 1000 человек населения было 37, тогда как в Европе 45. После 1998 г. численность занятых в этом секторе росла медленнее, в основном, в результате формирования предприятий без образования юридического лица.

Совокупный вклад этих предприятий в производство ВВП составляет, по некоторым оценкам, 20–30%. Это примерно в 2 раза ниже среднеевропейского показателя [4]. Вместе с тем отмечается, что малый бизнес в значительной мере находится в «тени». По данным того же обследования, не оформленные документально сделки на предприятиях составляют 30–50%. Эти и другие недостатки деятельности малых предприятий, как нам представляется, выступают как болезни затянувшегося роста. Их скорейшему устранению могло бы способствовать установление тесного контакта малых предприятий с крупными, разумной налоговой политики для малых предприятий и её контроля, сочетающихся с финансовой и технической поддержкой этой сферы деятельности и прежде всего предприятий, начинающих свою деятельность.

Развитию малых и средних предприятий, да и крупных, могло бы способствовать распространение лизинга — «Разновидность профессионального кредита, предусматривающая контракт на аренду движимого и недвижимого оборудования, обуславливающий возможность его продажи арендатору» [1]. Такая форма приобретения необходимого оборудования значительно облегчает процесс становления и расширения предприятия, поскольку арендная плата меньше, чем его стоимость. Однако лизинг у нас пока не получил достаточного распространения. Причины чему весьма различны.

Вместе с тем, оценивая развитие малого бизнеса в стране, нельзя не отметить, что ему в значительной мере препятствует и недостаток денежных средств. Банковский кредит для них практически недоступен. Это и беда, и вина малых предприятий. Они не всегда умеют правильно составить бизнес-план, у них нет достаточного финансового обеспечения, их «срок жизни» нередко бывает очень короток и т.д. К тому же, и сами банковские учреждения предпочитают иметь дело с крупными предприятиями. Речь, очевидно, должна идти о новых каналах финансирования малых предприятий. Такой опыт уже имеется в некоторых европейских государствах [5, с. 73].

Находят решение этой проблемы и в России. Например, в Волгоградской области был создан крупный кооператив, аккумулировавший 500 млн. рублей для нужд развития малых предприятий.

Минимизация безработицы путем развития самозанятости и малого бизнеса — достаточно эффективные, но не единственные решения. О других подходах к рассматриваемой проблеме пойдет речь в следующем номере журнала.

Источники

1. Бернар И., Колли Ж.К. Толковый экономический и финансовый словарь. — М., 1997. — Т. 1. — С. 507.

2. *Егорова Н.Е., Майн Е.Р.* Малый бизнес в России: экономический анализ и моделирование. — М., 1997. — С. 12–13.
3. *Закон «О занятости населения в РСФСР».* // Советская Россия. — 1991. — 18 мая.
4. *Независимая газета.* — 2002. — 30 июня.
5. *Неспорова А.* Занятость и политика на рынке в некоторых странах с переходной экономикой. Издание Бюро МОТ. — М., 2000. — С. 38.
6. *Обследование населения по проблемам занятости* (ноябрь 2002 года). — М., 2003. — С. 19.
7. *Обследование населения по проблемам занятости.* М., 1999. — С. 30; М. 2000.
8. *Распространение самостоятельной занятости: Доклад МОТ.* — М., 1992. — С. 3.
9. *Тодаро М.* Экономическое развитие. — М., 1997. — С. 640.
10. *Токсанбаева М.С.* Самозанятость и её противоречия. // Экономическая наука в современной России. — М., 1998. — № 3. — С. 38.
11. *Труд и занятость в России.* — М., 2002. — С. 314.

ОТРИМУВАЧІ ОДНОРАЗОВИХ ВИПЛАТ ДОПОМОГИ ПО БЕЗРОБІТТЮ ЯК ОСОБЛИВИЙ СЕГМЕНТ САМОЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

*О. В. Позняк,
кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник,
завідувач відділу Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України*

Підприємницька діяльність, зокрема індивідуальне підприємництво (самозайнятість) як один з видів реалізації економічної активності набуває в Україні дедалі більшого поширення. На основі поєднання інформації з різних джерел масштаби сектору самозайнятості в Україні можна оцінити у 2,4 – 2,5 млн. осіб, які постійно займаються індивідуальною трудовою діяльністю, в тому числі на несільськогосподарський сегмент припадає близько 700 – 800 тис. осіб (2,5% економічно активного населення). Періодично або епізодично до самостійної трудової діяльності вдаються понад 8 млн. осіб. Середній дохід від трудової діяльності самозайнятого населення у 2002 році, за даними обстеження умов життя домогосподарств (яке регулярно проводиться Держкомстатом), майже у 1,5 раза перевищував аналогічний показник для зайнятого населення, не залученого до самозайнятості.

Сприяння розвитку підприємництва, зокрема підтримка осіб (перш за все, безробітних) у відкритті власної справи, тобто в самозайнятості, є одним з напрямів активної політики зайнятості населення. Побутує думка, що самозайнятість набуває значного поширення у період економічної кризи, а з подоланням останньої більшість самозайнятих повертається до найманої праці. Це твердження спирається на досвід країн розвинутої ринкової економіки. Однак слід мати на увазі, що в цих країнах впродовж багатьох десятиліть наймана праця в свідомості широких мас асоціювалася з надійним джерелом добробуту, а самозайнятість – зі способом виживання неконкурентоспроможних на ринку праці прошарків економічно активного населення. В Україні ж, як і в інших республіках колишнього СРСР, робота на підприємствах державної форми власності не давала змоги досягти високого рівня життя. До того ж, працівники змушені були регулярно брати участь у громадських роботах, зборах, чергуваннях у складі добровільної народної дружини. Можливість пристойно заробити (не порушуючи Законодавство) і водночас відчувати себе господарем власної долі вперше з'явилася з впровадженням індивідуальної трудової діяльності. Тому для України, очевидно, актуальнішим є досвід сусідньої Росії, де відродження промисловості супроводжувалося залученням працівників з інших колишніх республік СРСР, оскільки колишні працівники промислових підприємств вважали за краще продовжувати самостійну діяльність.

Проблеми підприємницької діяльності та ринку праці загалом досить добре висвітлені у вітчизняній науковій літературі. Разом з тим бракує серйозних наукових досліджень сегмента отримувачів одноразової допомоги по безробіттю в Україні. Отже, дослідження трудової діяльності цих суб'єктів підприємництва, оцінка ефективності та можливостей подальшої реалізації даного заходу активної політики зайнятості, розробка пропозицій щодо вдосконалення відповідних нормативних актів є нині актуальними, і цьому присвячена дана стаття.

Розвитку самозайнятості в Україні значною мірою сприяє допомога зареєстрованим безробітним у відкритті власної справи, що надається Державним центром зайнятості населення. В Україні впроваджено французьку модель самозайнятості. Згідно із Законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, що прийнятий Верховною Радою у 2000 р. (пункт 7 статті 22), така допомога може виплачуватися безробітним, які не можуть бути працевлаштовані через відсутність на ринку праці підходящої роботи. Одноразова допомога по безробіттю не може надаватися особам, звільненим з останнього місця роботи у зв’язку з порушенням ними трудової дисципліни, невиконанням своїх обов’язків, вчиненням розкрадання, а також безробітним, що відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи, необхідної професійної підготовки або виявили недобросовісну поведінку у взаємовідносинах з центром зайнятості. Відповідно до вищезазначеного Закону Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20.11.2000 р. №307, що набрав чинності з 1 січня 2001 р., затверджено Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності. Протягом 2001 – 2003 рр. одноразову допомогу по безробіттю для зайняття підприємництвом з Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття отримали 107,8 тис. осіб, причому у 2002 р. таких осіб виявилось майже удвічі більше, ніж у 2001 р., а у 2003 р. – на 24% більше, ніж у 2002 р. Громадяни, які отримали таку допомогу, складають специфічний, найбільш податливий до державного регулювання сегмент самозайнятості, особливостями якого є:

- діяльність у рамках зареєстрованого сектору економіки (для отримання одноразової виплати претенденти повинні зареєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності);
- ці особи не тільки є об'єктами державної соціальної політики, а й інноваційного виду допомоги з боку держави.

Дослідження подальшої трудової діяльності громадян, які отримали одноразову допомогу по безробіттю для зайняття підприємництвом з Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, спирається на їх вибіркове опитування, проведене у 2003р. на замовлення Державного центру зайнятості населення. Загалом в ході обстеження було опитано 533 особи, які представляють усі укрупнені регіони держави. Переважна більшість з них отримали одноразову виплату протягом 2002 року, решта – майже виключно у 2001 р. і лише одиниці – на початку 2003 р. Серед обстеженого контингенту осіб дещо переважають чоловіки (50,7% від загалу), понад 3/4 опитаних перебувають у шлюбі, ніколи не перебували у шлюбі 11% респондентів, розлучених – 9%, вдових – дещо більше 2%. Основна частина контингенту – представники вікової групи 29–49 років, лише 14% респондентів належать до молоді (що майже вдвічі менше питомої ваги молоді серед зареєстрованих безробітних на кінець 2002 р.).

Три п'ятих контингенту опитаних – досвідчені працівники зі стажем роботи 20 років і більше. Загалом респонденти мали досить високий освітній рівень: майже половина (48%) – повну вищу освіту, 11% – базову вищу або незакінчену вищу і 26% – середню

спеціальну (за сучасними критеріями така освіта розглядається як початкова вища). Середня кількість років навчання опитаних становить 14,6, проти 12,4 — для усього безробітного населення (останній показник для зареєстрованих безробітних та безробітних, за методологією МОП, є однаковим), частка осіб, які не мають вищої освіти, серед опитаних отримувачів одноразової виплати у 4 рази менша, ніж серед усіх безробітних. Причому така диференціація не є наслідком т.з. ефекту зміщення вибірки — особи з вищою освітою значно переважають і серед загального контингенту осіб, які отримали одноразову допомогу по безробіттю. Отже, результати опитування підтверджують тезу про те, що особи високого рівня освіти, як правило, краще обізнані стосовно своїх прав та можливостей, що дає їм змогу підвищувати життєвий рівень і за рахунок більш повного використання допомог. Значна частина малоосвічених осіб не користується цим видом допомоги, оскільки не знає достеменно своїх прав.

Близько половини опитаних звільнилися з попереднього місця роботи за власним бажанням, у зв'язку із закінченням терміну контракту або за згодою сторін, понад третина — вивільнені у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, конверсією виробництва, скороченням штатів. Порівняно з даними про розподіл безробітних (за методологією МОП) за причинами незайнятості в середньому за 2002 р. серед опитаних отримувачів одноразової допомоги було значно більше звільнених з особистих причин (особливо тих, що звільнилися у зв'язку із закінченням терміну контракту), дещо менше — звільнених з економічних причин і набагато менше — осіб, непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів або демобілізації з лав Збройних сил. Аналіз співбесід з респондентами під час анкетування свідчить, що помітна частина осіб, які залишилися без роботи з власної ініціативи, зробили цей крок, дізнавшись про можливість отримання одноразової виплати. Отже, певні контингенти зайнятого населення готові відмовитися від найманої праці задля самостійної підприємницької діяльності.

Спектр видів діяльності, для зайняття якими опитані отримали одноразову допомогу, є достатньо широким, однак при цьому спостерігається значна перевага торгівлі (нею збиралися займатися 49% опитаних). Тільки 15% респондентів вирішили спрямувати свої зусилля на виробництво товарів (з них 2/5 — на сільськогосподарську діяльність), решта — на надання послуг (побутових, бухгалтерських, аудиторських, юридичних, автопослуг тощо).

На момент опитування продовжували підприємницьку діяльність 48% респондентів. Причому серед осіб, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням або за згодою сторін, цей показник є вищим — 54%. Частіше за інших до припинення підприємницької діяльності вдавалися особи, які збиралися займатися сільським господарством, наданням освітніх послуг, торгівлею. Основною причиною припинення підприємницької діяльності більшістю опитаних стало те, що обраний ними вид діяльності виявився неприбутковим (малоприбутковим). Особливо часто цю причину називали ті, які збиралися надавати освітні послуги. Серед інших причин найважливішими є надто жорстка конкуренція (особливо у сфері бухгалтерських, аудиторських та юридичних послуг, автопослуг, торгівлі), жорсткий контроль з боку державних структур (його відчували особи, які збиралися займатися посередництвом), фінансові проблеми, сімейні обставини та стан здоров'я. Лише окремі особи скаржилися на відсутність попиту або постійні побори з боку кримінальних структур. Тільки 4% представників контингенту осіб, які так і не стали підприємцями, зізналися, що насправді вони не збиралися займатися підприємництвом, а одноразову допомогу отримали, щоб вирішити певні матеріальні проблеми, хоча не виключено, що насправді таких осіб було більше. Жінки припиняють підприємницьку діяльність дещо частіше від чоловіків. Серед груп респондентів за шлюбним станом особливо багато осіб, що припинили підприємництво серед тих, які

ніколи не перебували у шлюбі. Показово, що понад половину (55%) громадян, які з тих чи інших причин припинили підприємницьку діяльність, бажають її відновити.

Оцінку рівня успішності власного бізнесу респондентами, які фактично здійснюють підприємницьку діяльність, можна кваліфікувати як помірковано оптимістичну: майже половина від загалу оцінила свій бізнес як швидше вдалий і ще чверть — як цілком вдалий, тоді як варіанти відповідей «скоріше невдалий» та «невдалий» обрали тільки 12% осіб (причому перший із цих двох варіантів трапляється утричі частіше, ніж другий). Понад 3/5 працюючих підприємців повідомили, що їх життя протягом періоду підприємницької діяльності змінилося на краще, і лише 6% оцінюють подібні зміни як негативні. Найбільший оптимізм щодо оцінки змін, які відбулися, виявляють молоді люди, особливо ті, що ніколи не перебували у шлюбі, а також розлучені. Зміни на гірше удвічі частіше трапляються у підприємців-жінок, ніж у чоловіків.

Успішний розвиток бізнесу досягається важкою працею: у абсолютної більшості опитаних підприємців тривалість робочого тижня перевищує законодавчо встановлену, причому у 27% — більш як у півтора рази. Загалом середня тривалість робочого тижня опитаних отримувачів допомоги склала 52,5 години, тоді як для усього контингенту самозайнятих у несільськогосподарській сфері (згідно з даними обстеження з питань економічної активності населення за 2002 р.) цей показник становить 41,2 години. Отримувачі одноразових допомог, як правило, працюють по 6–7 днів на тиждень при середній тривалості робочого дня 8–12 (у окремих респондентів — до 18) годин. Звертає на себе увагу той факт, що серед осіб з тривалим робочим тижнем значно більше тих, хто оцінює свій бізнес як вдалий і переконаний, що його життя з початком підприємницької діяльності змінилося на краще.

Робочий тиждень чоловіків зазвичай є довшим, ніж жінок. Серед груп респондентів, виділених за шлюбним статусом, найбільша тривалість робочого тижня спостерігається серед розлучених, які, з одного боку, мають досвід сімейного життя і заробітку грошей для сім'ї, а з іншого — не пов'язані подружніми зобов'язаннями і не підпадають під ризик втратити сім'ю внаслідок понаднормової роботи. Особи, які перебувають у шлюбі, порівняно з тими, які ніколи не перебували у шлюбі, мають меншу кількість робочих днів на тиждень, однак працюють довше протягом одного робочого дня (вочевидь це зумовлено необхідністю приділяти сім'ї хоча б один день на тиждень).

Чверть опитаних громадян, які фактично здійснюють підприємницьку діяльність, зазначили, що вона є практично єдиним засобом до існування їх домогосподарств (серед осіб, чий робочий тиждень перевищує 60 годин, таких 40%) і ще чверть — що їх підприємницька діяльність є основним джерелом надходжень до сімейного бюджету. Показово, що із збільшенням кількості членів домогосподарства роль підприємницької діяльності у формуванні сімейного бюджету зменшується. Найчисленнішою є група осіб, домогосподарства яких живуть як за рахунок доходів від підприємництва, так і за рахунок інших джерел. Лише 9% респондентів оцінили роль власної підприємницької діяльності у формуванні сімейного бюджету як досить скромну і тільки 5% — як нульову (серед підприємців з тривалістю робочого тижня менше 20 годин таких, відповідно, 21 та 31%). Осіб, чий дохід від підприємницької діяльності, відіграє незначну роль у формуванні сімейного бюджету, більше серед молоді, особливо неодруженої, а також серед жінок. Основним джерелом засобів до існування цих категорій опитаних є доходи інших членів їхніх сімей (батьків або чоловіка).

Половина опитаних підприємців та понад 60% осіб, які припинили підприємницьку діяльність, але бажають її відновити, виявляють готовність (в разі успішного розвитку бізнесу) до його розширення шляхом найму нових працівників (серед чоловіків цей відсо-

ток вищий, ніж серед жінок). Показово, що із збільшенням тривалості робочого тижня рівень цієї готовності помітно зростає.

Відповідаючи на запитання про те, який вид допомоги з боку держави є найбільш прийнятним для становлення та розвитку власного бізнесу, респонденти віддають явну перевагу пільговому кредиту без застави майна перед безвідсотковим кредитом під заставу майна (44 проти 12%). Досить популярною серед учасників опитування виявилася також ідея лізингу засобів виробництва або приміщення. Водночас кожен сьомий опитаний зазначив, що він не потребує ніякої допомоги з боку держави (таких осіб особливо багато серед молоді). Молоді люди, зокрема ті, що ніколи не перебували у шлюбі, частіше віддали б перевагу безвідсотковому кредиту під заставу майна, ніж пільговому кредиту без застави. Отже, готовність отримати економічно вигідніший кредит, але під заставу, є не лише ознакою впевненості у власних силах, але й нерідко — проявом недостатньо відповідального ставлення до збереження родинного майна.

Опитані громадяни виявили досить високий рівень готовності задля забезпечення добробуту власної сім'ї працювати на двох та більше роботах або ж витратити свій вільний час на підвищення кваліфікації чи опанування абсолютно нової спеціальності. Що ж до ідей трудової міграції або ж незареєстрованої трудової діяльності, то вони не знайшли відгуку у респондентів (хоча, заради справедливості, слід зазначити, що частина респондентів могла не зізнатися у готовності до такої діяльності). Чоловіки виявляють помітно більшу готовність працювати на кількох роботах чи поїхати на роботу за кордон, тоді як жінки частіше віддають перевагу підвищенню кваліфікації (перекваліфікації). Спостерігається стійка тенденція зниження рівня готовності до всіх чотирьох вказаних в анкеті способів забезпечення родинного добробуту із збільшенням віку.

Відповіді на останнє питання анкети дали можливість поділити усю сукупність опитаних на чотири групи за рівнем активності життєвої позиції. Громадяни, повністю або скоріше готові до всіх перелічених в анкеті способів забезпечення добробуту родини, склали групу осіб з дуже активною життєвою позицією. Респонденти, у яких варіанти відповідей «Повністю готовий» та «Скоріше готовий» переважають, віднесені до групи осіб з активною позицією. За готовності до одних і неготовності до інших напрямів діяльності життєва позиція опитаного визначалася як середньої активності, за переважання негативних відповідей — як неактивна (пасивна). Загалом дуже активну життєву позицію мають 25% респондентів, активну — 30, середню — 18, пасивну — 27%.

Активність життєвої позиції чоловіків є дещо вищою, ніж жінок, підвищений рівень активності спостерігається у віці до 40 років. Серед територіальних груп респондентів найактивнішими є мешканці Тернопільської області, що є підтвердженням відомої тези про вищу готовність до забезпечення свого добробуту власними зусиллями серед мешканців західних регіонів держави (ця область представляє у вибірці західний регіон України). Особливо різко виділяються тернополяни за мірою готовності займатися незареєстрованою трудовою діяльністю. Показово, що серед дуже активних та активних осіб частіше трапляються звільнені за власним бажанням або у зв'язку із закінченням терміну контракту, і менше — звільнені з економічних причин. Суттєвих залежностей ступеня активності життєвої позиції від рівня освіти в результаті обстеження не виявлено.

Особи з активною життєвою позицією набагато частіше не потребують ніякої допомоги з боку держави, вони, як правило, віддали б перевагу пільговому кредиту під заставу майна перед безвідсотковим кредитом без такої застави або лізингом.

Отже, впровадження процедури надання одноразової допомоги по безробіттю стало поштовхом до подальшого розвитку підприємництва в Україні. Сприяння підприєм-

ницькій діяльності зареєстрованих безробітних стає одним з найважливіших напрямів розвитку самозайнятості в державі. Основним показником, що характеризує ефективність досліджуваного напряму політики зайнятості, є питома вага осіб, які продовжують займатися підприємницькою діяльністю й через рік після отримання одноразової виплати (уже не потребують допомоги держави у працевлаштуванні). Більш ґрунтовна оцінка ефективності надання допомоги має враховувати прибутковість новостворених підприємств, зміни в обсягах виробництва товарів та послуг на регіональних ринках в результаті діяльності підприємців з колишніх безробітних. На жаль, інформаційної бази для такої оцінки поки що немає.

У західноєвропейських країнах підприємцями на тривалий термін фактично стає лише кілька відсотків безробітних, охоплених подібними заходами. Як свідчать результати спеціального обстеження (навіть враховуючи можливу похибку), в Україні ця частка є на порядок більшою. Причому чимало колишніх безробітних готові створювати робочі місця для інших осіб, тобто самозайнятість отримувачів одноразових допомог нерідко є перехідним етапом до мікропідприємництва з залученням найманих працівників, проміжною ланкою між наданням пропозиції робочої сили та пред'явленням попиту на неї. Держава ж майже нічого не втрачає, здійснюючи одноразові виплати, оскільки левова частка відповідних коштів все одно мала б бути виплачена безробітним. Отже, викладене дає можливість стверджувати, що система надання одноразових допомог довела свою життєздатність і є досить ефективним засобом державної соціальної політики в сфері ринку праці.

Разом з тим ще невирішеними залишаються такі проблеми:

- відбір безробітних, які за своїми психологічними та професійними якостями здатні займатися самостійною економічною діяльністю;
- доступ до кредиту: розмір одноразової допомоги, як правило, є недостатнім для організації власної справи;
- навчання безробітних основам підприємницької діяльності, інформаційна та юридична підтримка самозайнятих;
- інформування безробітних щодо прибутковості тих чи інших видів економічної діяльності, а також насиченості ринку різними товарами та послугами;
- недостатня обізнаність безробітних (як зареєстрованих, так і незареєстрованих), зокрема осіб з невисоким рівнем освіти, щодо своїх прав.

Відповідно, першочерговими завданнями діяльності служб зайнятості є організація короткотермінових курсів підприємництва, надання юридичних та консультаційних послуг підприємцям, забезпечення дієвого моніторингу ринків товарів та послуг, здійснення рекламної акції щодо можливостей отримання одноразових виплат у засобах масової інформації. Як свідчать результати обстеження, підприємцями на тривалий термін частіше стають чоловіки, особи, які перебувають у шлюбі, відносно молоді люди, які вже мають певний досвід роботи, та звільнені з останнього місця роботи з особистих причин. Однак, за великим рахунком, готовність до підприємництва є індивідуальною рисою особистості. Тому Державному центру зайнятості варто запровадити систему тестування безробітних на предмет схильності до підприємництва, під час якого, зокрема, мають бути виявлені готовність до понаднормованої праці, перекваліфікації, до розв'язання поставлених проблем власними зусиллями.

Необхідно також передбачити можливість надання безробітним, які розпочинають підприємницьку діяльність і пройшли тестування, пільгового кредиту або передачі їм у тимчасове користування на безоплатній основі приміщень та засобів виробництва. Існу-

ючу процедуру надання одноразової допомоги по безробіттю для зайняття підприємництвом з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття слід розглядати як **механізм відсіву тих отримувачів, які не здатні або насправді не бажають займатися підприємництвом**. Подальші заходи щодо підтримки підприємництва (пільгові кредити без застави майна, держзамовлення на певні товари або послуги) мають бути спрямовані на осіб, які здійснюють підприємницьку діяльність протягом року після отримання одноразової допомоги.

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Р. А. Яковлев,
кандидат экономических наук, профессор,
зам. генерального директора Института
труда и социального страхования*

Во взаимоотношениях работников и работодателей в моделях общественного устройства, основанных на функционировании предприятий и организаций различных форм собственности, условно можно выделить два уровня отношений. На первом они договариваются о размерах заработной платы, которую работник(и) будут получать за свою работу на предприятии работодателя.

В терминах рыночной экономики этот размер заработной платы принято называть ставкой заработной платы, который мы и будем использовать в дальнейшем (не путать с тарифной ставкой, используемой в советской и российской моделях экономики). Практика (более чем двухвековая) применения наемного труда выработала множество форм таких договоренностей: от национальных соглашений, до индивидуальных (письменных или устных) договоренностей.

На этом уровне работники стремятся к тому, чтобы размер их заработной платы (цены рабочей силы в терминах рыночной экономики) был бы для них достойным и обеспечивал бы нормальное (т.е. расширенное) воспроизводство рабочей силы, а работодатель — к тому, чтобы расходы на заработную плату не превышали допустимые для него объемы расходов на рабочую силу и не приводили бы к неоправданному росту издержек производства, позволяя получать прибыль в пределах средней нормы. Фиксирование ставок заработной платы свидетельствует о том, что «торги» по заработной плате состоялись и баланс интересов учтен.

Однако договоренностью между работником и работодателем не может ограничиваться определение ставки (уровня) заработной платы — это еще не фактическая зарплата. Чтобы ее получить, работнику надо отдать определенную порцию труда и дать определенный результат, и это должно устраивать как работника, так и работодателя. Чтобы работодатель и работник получили то, на что каждый из них рассчитывает, нужен второй уровень договоренности — о нормах труда и результатах труда, а также увязать обе достигнутые договоренности. Договоренность о размере оплаты труда надо подтвердить установлением определенной взаимосвязи между этим размером и фактическими результатами труда работников, т.е. количеством и качеством выполненной работы, без чего договор о заработной плате лишен определенности, допуская возможность произвола с обеих сторон.

До каждого работника, исходя из технических, технологических, организационных и экономических условий деятельности предприятия или организации, должны быть: во-первых, доведены определенные трудовые обязанности (нормы труда), устанавливающие конкретные результаты (параметры) его деятельности, и во-вторых, установлена связь между размером оговоренной для него ставки заработной платы (цены рабочей силы) со степенью выполнения им определенной для него порции труда (трудо-вых обя-занностей). Эту взаимосвязь и принято называть системой заработной платы.

Разнообразие применяемой техники, технологии, организации труда и производства, экономических условий предопределяет множество возможных вариантов систем заработной платы. Однако, при всем многообразии применяемых на практике систем заработной платы, общими для них является наличие характеристики (показателей), учитывающих: а) количество труда, затраченного работником; б) его квалификацию (сложность работы); в) индивидуальные результаты труда (при одинаковых количествах труда и квалификации работника могут различаться результатами труда); г) коллективные (конечные) результаты деятельности предприятия или его подразделения (в том случае, когда работники принимают на себя ответственность за такие результаты). В системе оплаты могут включаться и другие характеристики, такие как условия труда, сменность, инициативность, стаж работы и др. Но названные четыре характеристики являются основными и обязательными. Действующие классификации систем оплаты по характеру применяемых показателей и степени их влияния на заработок предусматривают их деление на: сдельные и повременные, простые и сложные (включая и премиальные), прямые и косвенные, прямо пропорциональные, прогрессивные или регрессивные и т.д.

Установление для работников систем оплаты базируется на том, что люди обладают разным трудовым потенциалом, могут по-разному относиться к своим трудовым обязанностям и в разной степени с этими обязанностями справляться в соответствии, к тому же, со своими мотивационными установками. Это и должно предопределять различия в размерах фактически получаемой работниками заработной платы при прочих равных условиях. В то же время эти различия приносят некую неопределенность в производственный процесс, с которой работодатель должен считаться (так называемый человеческий фактор) и научиться им управлять, опираясь на знание основ мотивации труда.

Для практики применения систем заработной платы важно и еще одно обстоятельство: в производственной (трудо-вой) деятельности непрерывно происходят изменения: изменяется или модернизируется оборудование, совершенствуется технология, изменяется организация труда и (или) перераспределяются обязанности, сменяются изделия и выполняющие их работники. Все это, разумеется, в разной степени влияет и на применяемые системы оплаты, заставляя вносить в них коррективы. Системы оплаты корректируются также и в связи с изменением договоренностей на первом уровне отношений. Поэтому системы оплаты не могут быть неподвижными. Вместе с тем для работника исключительно важна стабильность установленной системы оплаты. Компромисс находится в установлении, как правило, годового периода действия системы оплаты и такого порядка ее пересмотра, чтобы договоренность о ставках (уровнях) заработной платы при этом не нарушалась.

Разработка системы оплаты — всегда достаточно сложная социально-экономическая задача, требующая применения специальных знаний и навыков, подобно тому, как требуют специальных знаний и навыков решения производственных задач (технических, технологических, организационных, финансовых и т.д.). Задачи по разработке систем оплаты решаются специально подготовленными людьми, а на крупных предприятиях, где эти задачи возникают постоянно, — и специальными подразделениями (служба-

ми): по персоналу, по нормированию труда, по организации заработной платы, по мотивации и стимулированию и т.п. Нормативным документом, фиксирующим действующие на предприятии или в организации системы оплаты, является Положение об оплате и нормировании труда работников, представляющее собой сводный обобщающий документ или же совокупность специальных локальных нормативных актов, утвержденных для отдельных подразделений предприятия или групп работников.

К сожалению, далеко не все руководители предприятий понимают необходимость разработки на предприятиях (в организациях) адекватных для их условий деятельности систем оплаты и особенно их базовой составляющей: трудовых обязанностей (норм труда).

Значительная часть руководителей российских предприятий (да и не только, но и украинских и белорусских и др.) твердо убеждена, что все разговоры о нормах труда и системах оплаты «сплошное баловство» и «пустая трата времени и денег». По их мнению, ничего разрабатывать не надо. Работник за установленную ему заработную плату (ставку заработной платы) должен являться на рабочее место и выполнять ту работу, которую ему дает его непосредственный руководитель (бригадир, мастер, начальник участка или цеха), причем некоторые руководители допускают, что это может быть работа не по специальности (профессии) работника, лишь бы образование, а также физические и умственные данные работника позволяли ее выполнять. Если же работник по каким-либо основаниям не будет этого делать или сделает не в полном объеме, то его надо наказывать снижением заработной платы, в той мере, в какой это решит руководитель предприятия, либо под любым предлогом увольнять, если работник окажется чересчур строптивым. Система заработной платы если и нужна, то только для «выведения» заработной платы в размере, определенном работодателем. А для этого она должна быть достаточно простой: минимально гарантированная часть и высокая переменная часть, начисление которой и должно находиться в руках руководителя.

Самое печальное здесь в том, что такой подход имел и имеет объективные основания. Его корни лежат в низкой организации производства, характерной для российских предприятий еще со времен Советского Союза (исключая, может быть, годы Великой Отечественной войны). Подавляющее большинство предприятий в СССР не знало, что такое ритмичная работа. Как правило, план выполнялся в третьей декаде, в которой делалось 60 – 65% месячного плана по выпуску продукции. В третьей декаде работали и в выходные дни, сверхурочно, с привлечением на рабочие места основного производства специалистов и служащих, ремонтного персонала и т.п.

Такая «организация» производства породила систему оплаты, не основанную на строгой регламентации труда работников. В виде тарифной ставки работники получали 55 – 60% своего заработка, как бы за явку на работу, а за саму работу, особенно в третьей декаде им и выводилась обещанная заработная плата в виде премий за выполнение плана, особо важных производственных заданий и других поощрительных выплат (доплат, надбавок). Неопределенность в загруженности работника в течение рабочего дня (смены) была выгодна и работникам, и их работодателям: руководитель мог настаивать на поручении работнику любой работы, лишь бы это было по профилю его профессии (должности, специальности), а за работником всегда оставалось право сказать: «Почему мне, а не другому», а то и привлечь на свою сторону профсоюз или партийную организацию, ведь виновником неравномерной и неопределенной загрузки всегда оставался руководитель.

Описанная ситуация нашла свое правовое закрепление. Согласно ранее действующему КЗоТу и действующему ТК РФ, работника всегда нанимают на предприятие выполнять «функцию», т.е. любую работу, соответствующую его профессиональным зна-

ниям, а не конкретно определенную для него работу на определенном рабочем месте. Конечно, далеко не всегда за работником можно закрепить тот или иной объем работы или обязанностей. Но если они определены при приеме на работу, то будут определяться и при всяких изменениях — в характере и содержании выполняемой работы или даже самих рабочих мест (как это имеет часто место в строительстве, сельском хозяйстве, транспорте и т.п.). И наоборот, если обязанности не закреплены при приеме на работу, они не будут закрепляться и в дальнейшем.

Период реформирования экономики, характеризуемый кризисными явлениями, спадами производства, неплатежами и несвоевременными поставками и т.п., еще более усугубил ситуацию с организацией производства и потребовал во многих случаях еще большей неопределенности в отношениях между работниками и работодателями. Появилась, закрепились и развивается система оплаты, допускающая заключение с работниками трудовых договоров без какого-либо фиксирования уровня (ставок) заработной платы. У многих руководителей (как бывших советских, так и новых) сложилось убеждение, что в рыночной экономике ставки заработной платы не устанавливаются, а на страницах ряда уважаемых периодических изданий появился целый ряд хвалебных статей, посвященных таким системам, за которыми устойчиво закрепилось название «бестарифных» систем заработной платы. При этих системах работник должен приходить на свое рабочее место, делать то, что ему поручит руководитель, а зарплату он получит, по возможности, в зависимости от того, как сработает предприятие. При бестарифной системе работник лишен, по существу, всяких гарантий. Ему гарантируется только начисление заработной платы в размере установленной Правительством РФ минимальной заработной платы, которая редко была выше 20% прожиточного минимума.

Описанные две системы оплаты труда нельзя назвать неэффективными, если бы это было так, работодатели их не применяли бы. Более того, известны случаи весьма высокой эффективности данных систем оплаты, особенно когда общий уровень заработной платы, получаемой работниками соответствующих предприятий и организаций, достаточно высок. При относительно высокой заработной плате работника особенно не интересует механизм ее выведения, он готов трудиться добросовестно, а тонкости учета результатов его работы и база для их сравнения для него не так уже и важны.

Но нельзя не видеть, что описанные два типа систем оплаты — это системы для больной экономики и для больных предприятий, ибо нельзя признать здоровой ни экономику, ни предприятия с низкой организацией производства и трудовыми отношениями, не основанными на нормировании труда. Определенная часть руководителей предприятий, пока еще не очень большая, начинает это осознать достаточно отчетливо и принимает меры к изменению ситуации. В качестве примера можно сослаться на такое достаточно известное предприятие, как ОАО «Уралкалий», производящее почти шестую часть мирового производства калия. Еще совсем недавно на этом предприятии действовала бестарифная система оплаты, ориентированная на формирование по конечному результату фонда заработной платы и его распределение между работниками. В целом уровень зарплаты обеспечивался достаточно высокий, но вот отдача от работников росла далеко не так, как их заработная плата. Бестарифная система оплаты не стимулировала работников улучшать свои результаты, зарплата могла расти и при прежнем уровне отдачи, лишь бы работодатель умел выгоднее, чем раньше продать свою продукцию. Руководители вовремя поняли, что с бестарифной системой оплаты у предприятия перспектива не блестящая.

На предприятии была разработана система, основанная на достаточно высоком уровне тарифной оплаты, с премированием за достижение конкретных показателей работы, с одновременным усилением службы по нормированию труда. Впервые в Российской Фе-

дерации на предприятии принят локальный нормативный акт под названием «Положение об оплате и нормировании труда», пересмотрены практически все условия оплаты. Неразрывность оплаты и нормирования труда становится главной стратегической линией работы в области совершенствования систем оплаты, а оплата все более и более будет увязываться с конкретными результатами труда каждого работника. В тоже время выяснилось, насколько сильно была запущена работа по регламентации трудовой деятельности работников, и как много времени и сил уйдет на создание четкой системы взаимоотношений работодатель — работник в части оценки трудового вклада работника.

Попытка уйти от «выводной» системы оплаты предпринимается в настоящее время на Владимирском тракторном заводе. В ее основе также лежит повышение доли тарифной части заработной платы и некая увязка заработной платы каждого работника со степенью выполнения им своих трудовых обязанностей (норм труда). Концепция, заложенная в проектируемую для внедрения систему оплаты, предусматривает возможность неполучения работником оклада (тарифной ставки), если он неполностью или некачественно выполняет свои трудовые обязанности. Конечно, внедрить такую систему будет нелегко, особенно в условиях, когда надо преодолевать стереотип «тариф — за явку на работу». К счастью, теперь трудовое законодательство вполне позволяет работодателям вводить такие системы связи оплаты оклада (ставки) с выполнением трудовых обязанностей (статья 155 ТК РФ).

Тарифная оплата и, соответственно, нормы труда в системах заработной платы начинают применяться все более активно. Практика тем самым нащупала конкретный механизм ухода от прежних недостатков: зарабатывать надо все части заработной платы — и тарифную ставку и премии. Только зарабатываемость тарифной ставки делает возможным эффективное применение повременных систем оплаты за рубежом. На принцип зарабатываемости тарифной ставки перешли, в частности, на алюминиевых заводах компании «Русский алюминий» в сочетании с применением некоторых других подходов, характерных для зарубежных компаний и, прежде всего, увязки оплаты с систематической оценкой результативности труда работников по ряду критериев, в основе которых лежит степень выполнения нормативных показателей работы.

Кстати, в отношении заимствования зарубежного опыта, можно отметить следующее. Для современного капитализма наиболее характерной системой оплаты является «система оценки заслуг». Суть ее состоит в том, что результаты работы любого работника оцениваются по набору показателей (от 4 до 7 — 8), степень выполнения которых устанавливается в баллах. Каждому показателю придается определенный уровень значимости относительно показателя, принимаемого за единицу. Оговоренный уровень оплаты (ставку заработной платы) работник получает только набрав максимально возможное или очень близкое к нему значение балльной оценки. Конкретность устанавливаемых показателей и их оценочных значений позволяет максимально устранить субъективность оценки трудового вклада работника, давая работнику возможность активно влиять на размер получаемой им заработной платы в пределах: от возможного минимума до возможного максимума. Причем и нижний и верхний уровни заработной платы устанавливаются в пределах, устраивающих работодателя.

На ряде российских предприятий, особенно с участием иностранного капитала, такие системы «оценки заслуг» применяются и, более того, они доказывают свою эффективность. Люди привыкают жить без премий, без переменной части заработной платы, при высокой тарифной оплате, четкой регламентации трудовых обязанностей и систематической оценке того, как работник эти обязанности выполняет. Работник получает тем самым ту заработную плату, которой он достоин, т.е. достойную заработную плату. К

сожалению, и здесь не обходится без перегибов. Заимствуя зарубежный опыт, надо не забывать, что применяться он должен в рамках российского трудового законодательства, а не законодательства той страны, откуда он перенимается.

Это означает, что без ущерба для сущности системы ее надо вписать в российское регулирование трудовых отношений. Как показывает опыт (например, корпорации «Русский алюминий») это вполне возможно. Поэтому вряд ли следует признать оправданным опыт одного из дочерних предприятий АвтоВАЗа: «АвтоВАЗ – G.M.», который внедрил систему грейдовых уровней квалификации и бальных оценок заслуги, не считаясь с действием в РФ тарифно-квалификационных справочников, требований к режимам работы и отдыха и т.д.

Разработка систем заработной платы, будучи внутренней задачей организации деятельности наемных работников в рамках предприятия, не может, однако, игнорировать общую ситуацию с оплатой труда в стране. Эта общая ситуация, в свою очередь, является результатом совокупных действий бизнеса и государства, степени их ответственности за материальное благополучие работающих и их иждивенцев. Социальная ответственность государства прежде всего проявляется в том, на каком уровне она учитывает размер минимальной заработной платы. В Российской Федерации минимальная заработная плата составляет с 1-го октября 2003 г. — 600 руб. (что эквивалентно примерно 20 долларам США). За период своего действия она из-за роста цен «похудела» как минимум на 20%, так что предстоящее ее повышение с 1 января 2005 г. до 720 руб. по существу только восстановит ее прежнее реальное значение. По отношению к величине прожиточного минимума она составляет примерно 25%. Социальная ответственность государства проявляется также в справедливом налогообложении заработной платы. Нигде в мире с дохода работника ниже прожиточного минимума налоги не берутся. В Российской Федерации, если заработная плата выше минимальной, но ниже прожиточного минимума, она облагается подоходным налогом в размере 13% от начисленной заработной платы. Социальная ответственность государства проявляется и в том, чтобы дифференциация размеров заработной платы не выходила за разумные пределы, т.е. за соотношение заработной платы: 10% работников с самой высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой заработной платой. В развитых странах с рыночной экономикой такое соотношение обычно находится в пределах 6 : 1, в Российской Федерации оно нередко «зашкаливает» за 30 : 1.

Важной является также социальная ответственность бизнеса, которая состоит в том, чтобы увеличивать производство и расширять ассортимент товаров, производимых для удовлетворения потребностей населения. Эти товары население может приобретать прежде всего на заработную плату. Следовательно, социально-ответственный бизнес не заинтересован в опережающем росте цен на потребительские товары и в падении реальной заработной платы. Но в Российской Федерации развивается прежде всего экспортно-ориентированный бизнес. Бизнес, ориентированный на внутренний рынок, если и растет, то почти незаметно, обслуживая в основном тех работников, у которых заработная плата относится к 10% самых высокооплачиваемых. Экономике России отечественный бизнес, таким образом, почти не развивает, что приводит к стагнации и без того низкого уровня заработной платы в Российской Федерации. В 2003 г. среднемесячная заработная плата составляла 5509 руб. (примерно 180 долларов США), а ее покупательная способность в реальном исчислении — всего 67% к уровню 1991 года.

Совокупная социальная безответственность бизнеса и государства проявляется также и в том, что они оба допускают несвоевременную выплату заработной платы. По состоянию на октябрь 2004 г. суммарная задолженность по заработной плате государства и биз-

неса наемным работникам составила в среднем 600 руб. в расчете на работника, хотя правительством и принимаются меры по сокращению этой задолженности.

Таким образом, общая обстановка, в которой разрабатываются и применяются в России системы оплаты, характеризуются низкой гарантированностью, высокой неопределенностью и почти повсеместной необязательностью. В такой обстановке не могут существовать системы оплаты, ориентированные на высокую трудовую отдачу, стремление и готовность зарабатывать, активное мотивационное поведение работника. Наиболее распространенными как раз являются системы, ориентированные на «выведение» обещанного заработка, если экономическая ситуация это позволяет.



Формування ринку праці в Україні

Економічні трансформації супроводжуються адекватними змінами у формуванні ринку праці, зокрема щодо створення конкурентних відносин у сферах попиту на роботу та її пропозиції, конкурентного визначення ціни робочої сили.

Актуальність дослідження цих процесів підтверджується об'єктивним ходом розвитку соціально-трудових відносин, необхідністю забезпечення органічного поєднання та взаємодії пріоритетів структурних змін, що відбуваються в економіці, стратегією зайнятості, узгодженості інтересів різних соціальних груп населення.

Аналізу специфіки розвитку конкурентних відносин на ринку праці України, визначенню основних проблемних питань та окресленню можливих напрямів стимулювання цього процесу присвячена монографія Л.С.Лісогор*.

Структура рецензованої монографії логічна, сприяє повному висвітленню результатів дослідження. Насамперед, автор зосереджує увагу на розгляді методологічних аспектів дослідження специфіки розвитку конкурентних відносин у сфері праці за умов трансформаційної економіки, системному аналізу сутності механізму формування конкурентного середовища на ринку праці.

Заслугує на увагу обґрунтування місця мотивів і стимулів у процесі трансформації зайнятості, дослідження впливу інституціональних змін на структуру зайнятості, визначення основних мотиваційних детермінант формування конкурентних відносин на ринку праці. Вдалою є авторська спроба комплексного аналізу макроекономічних чинників формування конкурентного середовища на ринку праці, зокрема дослідження організаційно-економічних основ формування ефективної структури робочих місць як стратегічного напрямку реалізації політики зайнятості, забезпечення ефективності процесу реструктуризації економіки у контексті досягнення продуктивної зайнятості.

З посиленням глобалізаційних тенденцій набувають особливої ваги інноваційні чинники конкурентоспроможності національної робочої сили, оптимізації професійно-кваліфікаційних параметрів робочої сили, реформування системи підготовки кадрів з метою поліпшення якості людського капіталу країни.

Практичне значення результатів проведеного дослідження визначається розв'язанням цілої низки теоретико-методологічних завдань, пов'язаних із забезпеченням дієвості заходів активної політики зайнятості у контексті ринкових перетворень, формуванням адекватної трансформаційним змінам інфраструктури ринку праці та розробки системи оціночних параметрів розвиненості цієї інфраструктури.

Позитивної оцінки заслуговують висвітлені у монографії результати аналізу специфічних проявів монополізму у сфері зайнятості та виділення основних напрямів їх подолання, пошуку оптимальних пропорцій у використанні елементів ринкової саморегуляції та державного регулювання на ринку праці, визначення ролі соціального партнерства у механізмі регулювання ринку праці перехідної економіки України.

* Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні (монографія). — К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. — 296 с.



Разом з тим необхідно відзначити, що автору представленої монографії слід було приділити більш детальну увагу висвітленню основних напрямів удосконалення державної політики зайнятості, пріоритетів розвитку інфраструктури ринку праці в умовах перехідної економіки України та виділенню цих проблем в окремий структурний блок. Саме на розвитку окремих положень, запропонованих на розгляд широкій читацькій аудиторії, та більш детальному їх аналізі необхідно було б зосередитись автору при подальшому дослідженні специфіки проблем розвитку ринку праці в умовах трансформаційної економіки.

У підсумку слід підкреслити, що рецензована монографія вносить значний вклад у сучасну економічну науку, заповнює частину існуючих шпарин і водночас залишає простір для подальшого розвитку.

*Лібанова Е.М.,
заступник директора Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України,
доктор економічних наук, професор,
член-кореспондент НАН України*

Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання

Наприкінці 2003 р. вийшла друком монографія*, в якій уперше у вітчизняній науковій літературі висвітлюються результати комплексного дослідження проблеми мотивації конкурентоспроможної праці на етапі перехідної економіки. Її автор — Семикіна Марина Валентинівна, кандидат економічних наук, доцент Кіровоградського державного технічного університету, докторант Об'єднаного Інституту економіки Національної академії наук України.

Для незалежної України, що обрала шлях ринкових реформ, доленосного значення набувають питання створення конкурентоспроможної економіки. Будь-які прогресивні зрушення у розвитку продуктивних сил суспільства, як відомо, завжди базуються на людській праці. Саме праця була і залишається джерелом матеріального й духовного багатства нації. Забезпечення конкурентних переваг підприємства, галузі, економіки загалом об'єктивно вимагає адекватного стану мотивації праці, відповідного мотиваційного механізму забезпечення конкурентоспроможності робочої сили. Існуючий нині мотиваційний механізм у сфері праці є застарілим та неефективним, не відповідає потребам сьогодення, гальмує підвищення конкурентоспроможності у сфері праці. Розробка нового дієвого мотиваційного механізму, що сприяв би зростанню конкурентоспроможності працівників та економіки, є одним із пріоритетних завдань вітчизняної економічної науки й практики.

Проблема мотивації конкурентоспроможної праці в Україні поки що майже не досліджувалася, у трактуванні конкурентних відносин на ринку праці багато "білих плям", немає однастайності у наукових підходах до оцінювання конкурентоспроможності та визначення важелів її регулювання на основі мотивації. Отож, заслуговує на підтримку не лише актуальність теми, якій присвячена монографія, а й сміливість вченого, який взявся за дослідження цієї складної багатоаспектної проблеми.

За структурою монографія включає шість розділів. Науковий пошук автора, спрямований на розв'язання кількох актуальних задач, що, по суті, висвітлюють грані однієї

* Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: Монографія. — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.

проблеми: це, по-перше, розробка теоретико-методологічних основ мотивації конкурентоспроможної праці; по-друге, обґрунтування місця трудового менталітету в мотиваційній системі, його ролі в адаптації найманих працівників до умов конкурентного середовища; по-третє, здійснення комплексної оцінки стану мотивації праці на промислових підприємствах України в умовах формування конкурентного середовища; по-четверте, обґрунтування науково-практичних рекомендацій щодо мотиваційного регулювання конкурентоспроможності найманих працівників.

З огляду на глобальні тенденції світового розвитку й докорінні зміни у соціальній свідомості (сутність соціуму не у виробництві, а в збереженні й розвитку життя), вбачається доцільним підхід автора до шляхів розв'язання зазначеної проблеми: конкурентоспроможність будь-якої країни (галузі, підприємства) найближчим часом і в майбутньому визначатиметься саме станом людського розвитку (с. 10). У роботі пропонується розглядати в одній площині поняття: «конкурентоспроможність національної економіки», «реалізація цілей людського розвитку» і «мотивація праці». Розкриваючи соціальні аспекти конкурентоспроможності економіки за умов глобалізаційних процесів, автор доводить, що формування активної трудової мотивації має бути стратегічним пріоритетом соціальної політики конкурентоспроможної держави (с. 47).

Конструктивний підхід до пошуку ефективних мотиваційних важелів забезпечення конкурентоспроможності привів автора до твердження, що «у ХХІ столітті праця, як ніколи раніше, стає об'єктом конкурентних відносин» (с. 48). З цим не можна не погодитися, адже саме конкуренція на світових ринках зумовила якісні зміни у трудовому процесі, розширення інноваційного змісту праці, її інтелектуалізації, підвищення попиту на кваліфіковану робочу силу, що призводить до змін у структурі зайнятості.

У монографії дістали подальшого розвитку наукові уявлення про конкурентні відносини на ринку праці та їх вплив на трансформацію трудових мотивів. Заслугує схвалення те, що в роботі не лише обґрунтовано соціально-економічну сутність категорій «конкуренція на ринку праці», «конкурентоспроможність праці», «конкурентоспроможність робочої сили», «мотивація конкурентоспроможної праці», а й запропоновано інструментарій оцінювання конкурентоспроможності працівників, методи регулювання мотивації за допомогою зазначених оцінок. Такі розробки автора слід визнати певним кроком уперед у розвитку наукової думки, адже в економічній літературі питання мотивації конкурентної поведінки та конкурентоспроможності у сфері праці все ще залишаються недостатньо вивченими.

Розкриваючи теоретико-методологічні засади мотивації конкурентоспроможної праці, автор ґрунтовно висвітлює та систематизує еволюцію розвитку мотиваційних теорій, наводить тлумачення спеціальних термінів, що використовуються в цих теоріях, розкриває типи, види, форми мотивації, узагальнює зарубіжний досвід застосування мотиваційних теорій за ринкових умов, зокрема в постіндустріальному суспільстві, визначає особливості формування ціннісних орієнтацій на досягнення конкурентоспроможності в умовах перехідної економіки, пропонує власне концептуальне бачення механізму мотивації праці в конкурентних умовах на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях (с. 185, 193, 248).

Оригінальним за змістом є розділ, присвячений обґрунтуванню неоднозначної ролі й місця трудового менталітету в мотиваційному механізмі. Зазначимо, що з позицій економічної науки така спроба зроблена вперше. Автор комплексно висвітлює роль та особливості національного трудового менталітету, пропонує методи діагностики ментальних змін у мотиваційних дослідженнях, обґрунтовує напрями адаптації менталітету до конкурентних умов.

В умовах конкурентного середовища, як слушно вважає автор, мотивація продуктивної праці має об'єктивно перетворюватися на мотивацію конкурентоспроможної праці, тобто спонукати працівника до зростання конкурентоспроможності робочої сили, до праці, результатом якої стають товари, продукція, послуги, що матимуть конкурентні переваги і користуватимуться попитом на ринку. На погляд автора, така мотивація за змістом має наближатися до інноваційної мотивації, завдяки якій соціальні партнери прагнуть до розробки та впровадження нововведень (інновацій), засвоєння новітніх знань (с.190).

Запропонований підхід до мотивації праці з позицій впровадження інноваційної моделі розвитку становить значний інтерес і з наукового, і з практичного погляду. На жаль, як доведено в монографії, такий підхід сьогодні майже відсутній у практиці управління працею. Адже орієнтація на розвиток конкурентоспроможності та сприйнятливості до інновацій є дуже чутливими до мотивації [на етапі перехідної економіки першочергове значення має матеріальна мотивація (с. 354)]. Політика «дешевого працівника» визнана автором вкрай ризикованою і руйнівною для науково-технічного прогресу, реалізації завдань підвищення конкурентоспроможності підприємств, галузей, країни.

Заключний розділ монографії містить науково-практичні рекомендації щодо мотиваційного регулювання конкурентоспроможності праці. Основна роль відведена розв'язанню протиріччя між ціною і вартістю робочої сили, реформуванню оплати праці і доходів, вдосконаленню колективно-договірного регулювання у трудовій сфері, піднесенню ролі освіти та безперервного навчання кадрів тощо. З огляду на необхідність формування орієнтації на досягнення конкурентоспроможності, значна увага також приділяється стимулюванню праці з урахуванням динаміки конкурентоспроможності працівників, розробці корисних для практики методик оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу, оцінки та прогнозування ризику неконкурентоспроможності працівників.

Автор робить свій особистий внесок у розвиток наукових підходів до інвестування в людський капітал, пропонуючи методику оцінювання доцільності та ефективності інвестицій у навчання та перенавчання персоналу підприємства, досить нову і цінну для практики. Водночас, було б бажаним викласти методику детальніше для кращого застосування в умовах підприємства (організації).

Високо оцінюючи цю новаторську наукову роботу, разом з тим доречно висловити такі побажання. На наш погляд, більш ґрунтовного доопрацювання потребує запропонована автором система індикаторів мотивації праці (підрозділ 5.2). У майбутніх роботах Семикіної М.В. хотілося б побачити систематизацію запропонованих індикаторів, критеріїв, показників, які дозволяють оцінювати економічну та соціальну ефективність мотивації праці. З огляду на цілковиту недослідженість цих питань з боку економічної науки, їх розробка стала б корисним внеском автора у розвиток сучасних мотиваційних теорій. Проте висловлене не зменшує наукового значення монографії.

Достовірність, аргументованість положень та висновків монографії зумовлена не лише використанням великого кола наукових джерел та статистичних даних, а й застосуванням сучасних методів аналізу та обробки інформації, зокрема економічного, соціологічного аналізу, прогнозування, економіко-математичного моделювання.

Отже, монографія, незважаючи на окремі недоліки, відзначається науковою новизною, висвітлені результати дослідження, висновки та рекомендації мають як теоретичну, так і практичну цінність.

*Грішнова О.А.,
доктор економічних наук, професор Київського
національного університету імені Тараса Шевченка*

Зміст

Демографія та процеси відтворення населення

<i>Пирожков С. І.</i> Демографічний фактор у глобальній стратегії розвитку України	5
<i>Осауленко О. Г.</i> Демографічна статистика в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку	21
<i>Новіков В. М.</i> Соціальна інфраструктура як фактор збереження демографічного потенціалу країни	27
<i>Саріогло В. Г.</i> Проблеми комплексного використання соціально-демографічних даних	37

Соціальна сфера, програми та політика

<i>Лібанова Е. М.</i> Перспективи трансформації соціальної сфери України	45
<i>Панісєв М. М.</i> Пенсійне страхування як складова системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні	52
<i>Макарова О. В.</i> Соціальні програми в Україні: проблеми реалізації та шляхи реформування	59
<i>Новак І. М.</i> Деякі концептуальні підходи до розбудови соціальної держави в Україні	67
<i>Латік В. В.</i> Актуальні проблеми застосування державних соціальних стандартів та гарантій в Україні	74
<i>Калачова І. В.</i> Інформаційне забезпечення соціального управління	81

Соціальні детермінанти людського розвитку

<i>Грішнова О. А.</i> Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання країни	93
<i>Онїкієнко В. В.</i> Удосконалення соціально-трудова відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку	102
<i>Черенько Л. М.</i> Нерівність у доходах: сучасний стан, можливі наслідки та шляхи подолання негативних тенденцій	110
<i>Крищенко К. Є.</i> Грошові доходи населення: новітні тенденції рівня та структури	116

Петрова І. Л. Реструктуризація функцій управління людськими ресурсами в контексті стратегічної перспективи	126
---	-----

Курило І. О. Соціально-економічна структура населення України: освітньо-професійний вимір	136
--	-----

Проблеми ринку праці

Бистряков І. К. Сучасні теоретико-методологічні проблеми управління розвитком трудових процесів	149
--	-----

Сіройч З. Системна трансформація в постсоціалістичних державах на фоні процесів глобалізації та регіоналізації економіки	160
---	-----

Шевченко Л. С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку	176
--	-----

Солдатенко М. О. Розвиток освітнього потенціалу як фактор продуктивної зайнятості	184
--	-----

Бресєв Б. Д. Безробіття та деякі шляхи його мінімізації	189
--	-----

Позняк О. В. Отримувачі одноразових виплат допомоги по безробіттю як особливий сегмент самозайнятого населення	198
---	-----

Яковлєв Р. А. Система оплати праці на російських підприємствах	205
---	-----

Книжковий огляд

Рецензія на монографію Л.С. Лісогор – «Формування ринку праці в Україні» (Е. М. Лібанова)	212
---	-----

Рецензія на монографію М.В. Семикіної – “Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання” (О. А. Грішнова)	213
--	-----

Contents

Demography and Processes of Population Reproduction

<i>PyrozHKov S. I.</i> Demographic factor in the global development strategy of Ukraine	5
<i>Osaulenko O. G.</i> Demographic statistics in Ukraine: present state, problems and perspectives of development	21
<i>Novikov V. M.</i> Social infrastructure as the factor of preservation of the demographic potential of a country	27
<i>Sarioglo V. G.</i> Problems of complex use of social-demographic data	37

Social sphere, programs and policy

<i>Libanova E. M.</i> Perspectives of social sphere transformation in Ukraine	45
<i>Papiyev M. M.</i> Pension insurance as a component of the mandatory social insurance in Ukraine	52
<i>Makarova O. V.</i> Social programs in Ukraine: problems realization and way of the reforming	59
<i>Novak I. M.</i> Some conceptual approaches to development of social state in Ukraine	67
<i>Latik V. V.</i> The urgent problems of the state social standards and guarantees use in Ukraine	74
<i>Kalachova I. V.</i> Information provision of social management	81

Social determinants of human development

<i>Grishnova O. A.</i> Education as a determinant of human development and economic growth of a country	93
<i>Onikiyenko V. V.</i> Improvement of social-labour relations as an important condition of human development	102
<i>Cherenko L. M.</i> Incomes inequality: present state, possible consequences and ways of the negative tendencies overcoming	110

Kryschenko K. E. Monetary incomes of the population: the newest tendencies of a level and structure	116
Petrova I. L. Restructuring of functions of human resources management in the context of the strategic perspective	126
Kurylo I. O. Social-economic structure of the population of Ukraine: educational-professional aspect	136

Problems of labour market

Bystryakov I. K. Present theoretical-methodical problems of management of labour processes development	149
Siroych Z. System transformation in the postsocialist countries in the context of globalization and regionalization of economy	160
Shevchenko L. S. Labour market in aspect of the modern paradigm of regional economic development	176
Soldatenko M. O. Development of educational potential as the factor of productive employment	184
Breyev B. D. Unemployment and some ways of its minimization	189
Poznyak O. V. Addresses of disposable payment of unemployment benefits as a special segment of the self-employed population	198
Yakovlev R. A. System of payment for work at the Russian enterprises	205

The book review

The review of the monography of L.S.Lysogor «Labour market forming in Ukraine» (E.M.Libanova)	212
The review of the monography of M.V.Semykina «Motivation of the competitive labour: theory and practice of regulation» (O.A.Grishnova)	213

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА

НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

1–2 / 2004

Видавці та засновники:
Національна академія наук України
Інститут демографії та соціальних досліджень

Рукописи приймаються обсягом до 12 аркушів формату А4 комп'ютерного друку (через 1,5 інтервали, шрифт: Times New Roman, розмір - 14) в двох примірниках, до яких додається дискета з відповідним текстом (формат MS Word for Windows 95 або 98).

Статті рецензуються. Відхилені рукописи авторам не повертаються.

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.

Статті, опубліковані в журналі, можуть бути зарахованими 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.

Затверджено до друку Вченою радою ІДСД НАН України
Свідоцтво про реєстрацію KB №8304 видане
Державним комітетом телебачення і радіомовлення України 12.01.2004 р.

Усі права застережені.
При використанні матеріалів видання посилання на журнал обов'язкове

Підписано до друку 15 листопада 2004 р. Формат 70x100/16.
Папір офс. Гарнітура NewtonC.
Обл. друк. арк. 18,8.
Тираж 300 пр. Зам. №

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:
Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
Тел.: (044) 216-0569

ВІДРУКОВАНО:
ТОВ "Прінт-Експрес"
03150, Київ, вул. Червоноармійська, 65, оф. 415
Свідоцтво про внесення до державного реєстру суб'єктів видавничої справи
ДК № 1482 від 28.08.2003 р.