

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА



НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ
ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

ЗАСНОВАНИЙ У ЛИСТОПАДІ 2004 РОКУ

2 (10) / 2008

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

Широко висвітлюються питання підвищення конкурентоспроможності економіки України як головного завдання Уряду, технологія економічного прориву; рейтинг конкурентоспроможності країни та визначення пріоритетів економічної політики, розглядаються соціальні проблеми та соціальні важелі конкурентоспроможності України, питання бюджетної політики України в системі інструментів конкурентоспроможності держави. Розкриваються питання нагромадження капіталу як фактора економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності держави. Розглядається державна політика впливу на ринок праці як системний процес в конкурентоспроможній економіці, методологія визначення конкуренції та конкурентоспроможності на ринку праці, чинники формування конкурентного середовища на ринку праці, вміщуються дослідження молодих науковців.

Дане видання є некомерційним і розраховане на широке коло фахівців.

Згідно з постановою Президії ВАК України №1–15/03 від 9 березня 2006 р. журнал “Демографія та соціальна економіка” включено до переліку №17 наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата економічних наук.

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

Заступник голови редакційної колегії: Е.М. Лібанова — директор 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: О.В. Макарова — доктор економічних наук, заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Члени редакційної колегії: Власенко Н.С., заступник голови Держкомстату України; Гнибіденко І.Ф., д.е.н., професор, КНЕУ; Грішнова О.А., д.е.н., професор, КНУ ім. Т. Шевченка; Денисов А.Ф., к.і.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Дмитренко Г.А. д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Єріна А.М., д.е.н., професор, КНЕУ; Заяць Т.А., д.е.н., професор, РВПС України НАН України; Калачова І.В., д.е.н., директор департаменту статистики послуг Держкомстату України; Карлін М.І., д.е.н., професор, Волинський державний університет ім. Л. Українки; Колот А.М., д.е.н., професор, проректор КНЕУ; Курило І.О., д. е. н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Левчук Н.М., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Лісогор Л.С., д. е. н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Малиновська О.А., д.н. з держ. управління, Національний інститут проблем міжнародної безпеки; 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”; Палій О.М., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Позняк О.В., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Романюк М.Д., д.е.н., професор, Прикарпатський університет ім. В. Стефаника; Сариогло В.Г., д. е. н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Стельмах Л.М., директор департаменту статистики населення Держкомстату України; Шещенко В.С., д.е.н., професор, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Ткаченко Л.Г., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Черенько Л.М., к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Шевчук П.Є. к.е.н., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України.

Денисов А.Ф. (редакційна підготовка до друку)

Москаленко Г.О. (технічний секретар редакційної колегії)

ВСТУП

Упродовж останніх десятиліть проблеми конкурентоспроможності посіли чільне місце в економічній теорії та практиці, зокрема в контексті забезпечення сталого економічного зростання. Проте більш розробленими залишаються проблеми конкурентоспроможності окремих підприємств. Застосування ж теорії конкурентоспроможності до країни в цілому передбачає розширення трактування самої категорії, розуміння її як здатності країни створити умови для вироблення конкурентних в міжнародному сенсі товарів та послуг, з одного боку, і стабільного підвищення рівня та якості життя населення — з другого.

Національна конкурентоспроможність неможлива без макроекономічної стабільності, але водночас мають бути забезпечені і стабільність конкурентних переваг, і максимально ефективне використання наявних обмежених ресурсів, і неінфляційне зростання доходів населення.

Сучасне загострення потенційних ризиків макроекономічної стабільності в Україні пов'язане, насамперед, із тенденціями розвитку світових фінансових ринків, перевищенням обсягів повернення капіталу зі зростаючих ринків (до яких входить і наша країна) над обсягами нових інвестицій на ці ринки. Це обумовлює посилення дії негативних тенденцій, характерних для розвитку української економіки, зокрема консервації застарілої технологічної структури, низької інноваційної активності національних товаровиробників, погіршення стану платіжного балансу, скорочення інвестицій в основний капітал. Однак вплив капіталів за межі країни у поєднанні з підвищенням рівня доларизації економіки свідчить про критичний рівень проблем, що виникають у національній економіці, низьку ефективність внутрішнього інвестування, зниження можливого рівня інвестицій та погіршення перспектив розвитку країни. Це є наслідком недооцінки інноваційних важелів розвитку, відсутності послідовних структурних реформ в економіці, використання, передусім, конкурентних переваг, пов'язаних з використанням наявних ресурсів.

Натомість, недооцінка ролі інноваційних чинників підвищення конкурентоспроможності національної економіки, обмеженість ресурсів фінансування вітчизняної науки, зниження патентної активності, відсутність зростання наукоємськості і підвищення питомої ваги доданої вартості у ВВП, значний вплив кваліфікованих працівників та талановитих наукових кадрів за кордон значно гальмують підвищення конкурентоспроможності держави. Саме тому аналіз проблем забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, конкурентного розвитку ринку праці, поліпшення якості людського капіталу як чинника інноваційного розвитку економіки представлений у тематичній збірці статей журналу „Демографія та соціальна економіка”.

Зокрема, визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності економіки України у контексті реалізації інноваційних чинників розвитку, аналіз місця бюджетної політики у системі інструментів конкурентоспроможності держави, дослідження чинників забезпечення нагромадження капіталу як фактора економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності, здійснені у ряді запропонованих вище статей, заслуговують на увагу.

Не менш цікавим є перелік поставлених проблемних питань, пов'язаних з формуванням конкурентного середовища на ринку праці, окресленням чинників державного впливу на ринок праці як системного процесу в конкурентній економіці. Заслуговує на увагу дослідження впливу оплати праці на формування соціальних ризиків у сфері зайнятості, демографічного розвитку та соціальної стабільності, визначення поняття конкурентної вартості робочої сили. Зокрема, достатньо логічно виглядає обґрунтування напрямів підвищення конкурентоспроможності робочої сили, поліпшення якості трудового потенціалу країни за рахунок активізації ролі освітньої складової, посилення значення інноваційних чинників у забезпеченні розвитку освітньої складової людського капіталу.

В.М. ГЕЄЦЬ,
академік Національної академії наук України

УДК 330.34.01.(477)

Е.М. ЛІБАНОВА,
*доктор економічних наук, член-кор. НАН України,
директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ*

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ І СОЦІАЛЬНІ ВАЖЕЛІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ

Формування постіндустріального етапу економічного розвитку в поєднанні з нестримною глобалізацією всіх суспільних процесів і інтеграцією ринків, включаючи ринок праці, означає істотні зрушення чинників стабільного економічного зростання. Основними неминуче стануть доступ до інновацій і комунікативних технологій, невідпинне нарощування наукоємного виробництва (не тільки нового, а й до діючого), орієнтація менеджменту на пошук і цілеспрямовану підтримку точок зростання і конкурентних переваг.

Які ж конкурентні переваги має сьогодні Україна? Які переваги не можуть бути втрачені через експорт або «розбазарювання»?

Перша і найочевидніша перевага — це надзвичайно вигідне геополітичне положення, що дає можливість бути мостом між Європою і Центральною Азією, і залишиться найважливішим позитивним чинником конкурентоспроможності України.

Друга перевага — земельні ресурси. Якість українських чорноземів всесвітньо відома, додатковим важелем є поглиблення світової продовольчої кризи. Але хижацьке використання землі у поєднанні з українським рівнем розвитку сільського господарства викликають серйозні побоювання. Як би там не було, агропромисловий сектор і, зокрема, харчова промисловість відіграватимуть в Україні важливу роль, а за певних умов — і в системному входженні в глобальну економіку.

Вагомою конкурентною перевагою ряду країн — нових членів ЄС була розвинена інфраструктура. На жаль, в Україні ані соціальна, ані виробнича інфраструктури не мають необхідного рівня розвитку, що є суттєвою перешкодою економічному прогресу. Це цілком стосується і більшої частини промислового потенціалу, особливо з урахуванням застарілості основних фондів.

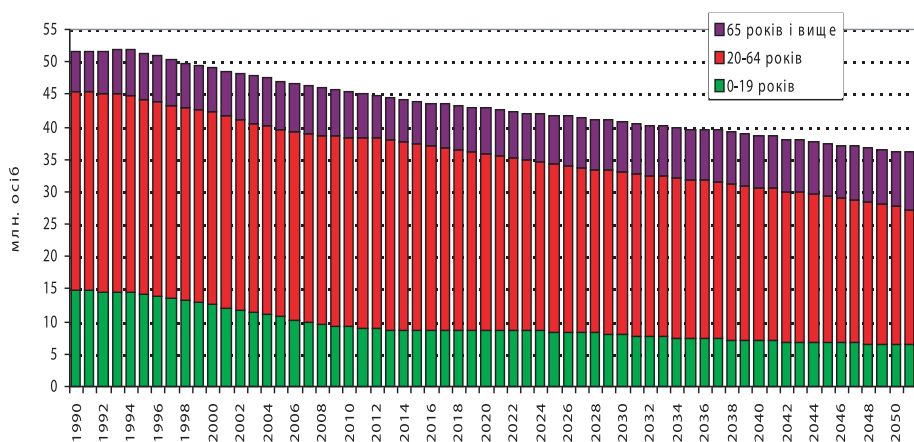
Третя конкурентна перевага України пов'язана із докорінною зміною на сучасному етапі розвитку цивілізації уявлення про рушійні сили конкурентоспроможності економіки, співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Багато фахівців у сфері глобалістики стверджують, що в XXI сторіччі

конкуренція відбуватиметься не тільки за джерела сировини, включаючи нафту та газ, і навіть не за ринки збуту, а передовсім за робочу силу. З огляду на професійно-освітній рівень української робочої сили вона має розглядатися як **найважливіша конкурентна перевага країни**.

Досвід і економічно розвинених країн і — ще більшою мірою — країн, що зробили економічний ривок (у різні періоди ХХ сторіччя: Японія, Корея, Німеччина Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення саме людського капіталу, якості робочої сили і мотивації ефективної праці. Ця нова концепція конкурентоспроможності, орієнтована на примат людського розвитку, замінила ту, рушійною силою якої було створення та запровадження нових технологій, нагромадження не стільки людського, скільки уречевленого капіталу. Відповідно змінилися і критерії конкурентоспроможності: від цінового критерію передові країни світу перейшли до критерію якості, і саме якість (товарів, послуг, ресурсів) почала визначати успішність розвитку як такого.

Безперечно, є сумніви щодо відповідності якості української робочої сили світовим стандартам, її здатності швидко інтегруватися у світові економічні процеси. Взагалі теза про намагання України інтегруватися у глобальну економіку суперечить тому, що близько мільйона наших співгромадян вельми тривалий час працюють у найрозвиненіших країнах Європи. Власне кажучи, це є свідченням того, що населення України, її робоча сила вже успішно інтегрована в світову, зокрема європейську, економіку. І не так важливо, що українські лікарі працюють медичними сестрами, а вчителі — гувернерами. Це проблема не їх кваліфікації, а нострифікації дипломів, яка вирішиться одночасно із запровадженням в Україні міжнародних кваліфікаційних стандартів освіти в рамках Болонського процесу. А кваліфікація української робочої сили, безперечно, є достатньо конкурентною.

Проте залишається питання щодо стійкості цієї конкурентної переваги, можливості її втрати. На жаль, відповідь на це питання є ствердною.



Джерело: 1990–2007 роки — дані Держкомстату України; 2008–2050 роки — прогноз, розроблений Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України

Рис. 1. Чисельність і розподіл населення України за великими віковими групами, на початок року

Насамперед це пов'язано із несприятливими демографічними перспективами. Судячи з наведених на рис. 1 даних, історичного максимуму чисельності населення (52,3 млн.

чол. станом на 01.01.1993) досягти в осяжному майбутньому не вдасться, — депопуляція продовжуватиметься. Припинити її можна лише шляхом активного залучення в країну іммігрантів за прикладом більшості розвинутих країн світу. Але тільки для підтримання сучасної чисельності населення щорічний імміграційний приплив має сягати 300 тис. осіб. Враховуючи, що зазвичай імміграція здійснюється з менш розвинених країн до більш розвинутих, із бідних до більш заможних, результатом такої політики стане не тільки стабілізація чисельності населення, а й кардинальна зміна його складу.

За результатами демографічного прогнозування, на тлі скорочення загальної чисельності населення випереджальними темпами зменшуватиметься чисельність населення найбільш активного в економічному сенсі віку — 20–64 років. А це означає, по-перше, неминуче скорочення сукупної пропозиції робочої сили на ринку праці, а по-друге, таке ж неминуче зростання співвідношення непрацюючого і працюючого населення.

Зменшити скорочення сукупної пропозиції робочої сили на українському ринку праці можна через: 1) розширення рамок економічно активного віку і 2) підвищення рівнів економічної активності в кожному віці. Зрозуміло, що зростання вимог до професійно-освітньої підготовки робочої сили практично унеможливорює підвищення рівня економічної активності молоді, навпаки із сучасних 18 років початок трудової діяльності майже неминуче переміщуватиметься в інтервал 20–22 роки.

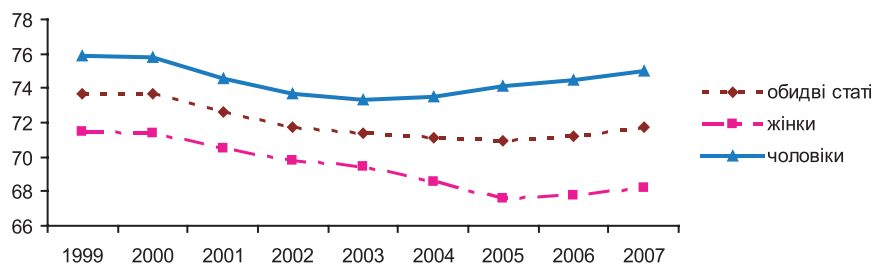
Що стосується більш пізнього припинення трудової діяльності, то тут Україна має значні можливості. Нинішній пенсійний вік є найнижчим у світі. Він був встановлений у 1930-х роках, коли середня очікувана тривалість життя при народженні чоловіків ледь сягала 43 років, а жінок — 48[1]. На той час середня тривалість життя після досягнення 60-річного віку становила 14 і 16 років відповідно. «Лєвова» частка міського населення, досягнувши пенсійного віку, припиняла трудову діяльність, оскільки ринок праці потребував переважно фізично здорових людей для заповнення робочих місць, які значною мірою були орієнтовані на фізичну, а не на розумову працю.

Упродовж більш як 75 років, що минули з того часу, істотних змін зазнали і ринок праці, і стан здоров'я населення, і мотивація до продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку. На сучасному ринку праці робочі місця, орієнтовані на фізичні зусилля, вже не є домінуючими. Навіть там, де потрібна робоча сила низької кваліфікації, вимоги до фізичного стану не відіграють вирішальної ролі. На тлі значного зростання середньої очікуваної тривалості життя при народженні (з 43 і 48 до 62 і 73 років відповідно для чоловіків і жінок) середня тривалість життя після досягнення пенсійного віку збільшилась не так істотно, і нині становить 14 і 23 роки. Це віддзеркалює збереження переважною частиною пенсіонерів залишкової працездатності. Водночас незадовільне пенсійне забезпечення, можливості отримувати заробітну плату і пенсії в повному обсязі і численні вакансії, заповнювати які не погоджуються особи працездатного віку, створюють передумови для мотивації пенсіонерів продовжувати трудову діяльність. Відповідно 25% чоловіків і 20% жінок 60–70 років цілком легально пропонують свою робочу силу на ринку праці.

Це є свідченням того, що *de facto* вікові межі економічно активного віку розширюються, хоча *de jure* рамки працездатного віку і не змінюються.

Значно гірші тенденції рівнів економічної активності населення працездатного віку. Навіть після деякого зростання упродовж 2005–2007 рр. все ще не вдалося досягти рівня 1999 року (73,7% серед осіб обох статей, 71,5% серед жінок і 75,9% серед чоловіків) і, за даними 2007 року, відповідні показники становлять 71,7, 68,2 і 75,0%¹. Абсолютний мінімум спостерігався в 2005 році, серед чоловіків — у 2004.

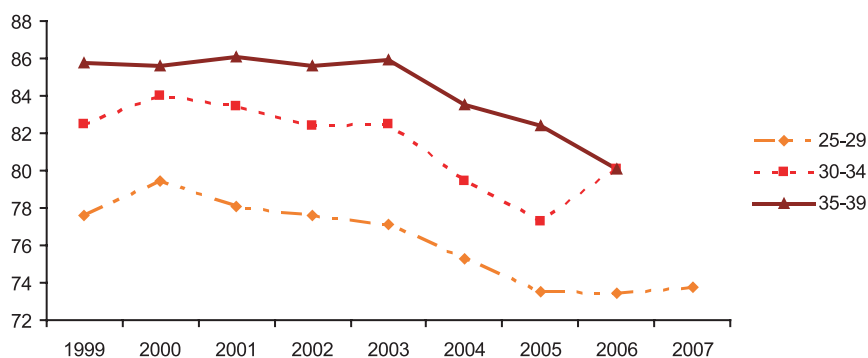
¹ Дані Обстежень населення з питань економічної активності за 1999–2007 рр., які проводить Держкомстат України.



Джерело: Обстеження населення з питань економічної активності, які систематично проводить Держкомстат України

Рис. 2. Рівні економічної активності населення працездатного віку, %

Найбільш помітним виявилось зниження економічної активності молодих жінок, яке збіглося в часі зі зростанням народжуваності. Видається, що саме відсутність доступних закладів дитячого дошкільного виховання належної якості спричинило цю тенденцію. Дану обставину варто врахувати у соціальній політиці, особливо в контексті її пронаталістської гілки.



Джерело: Обстеження населення з питань економічної активності, які систематично проводить Держкомстат України

Рис. 3. Рівні економічної активності жінок 25–29 років, %

Однак у цілому, навіть якщо вдасться забезпечити деяке зростання рівнів економічної активності населення і працездатного, і пенсійного віку, це не зможе повністю компенсувати очікувані втрати чисельності населення 20–64 років.

Другим компенсатором може стати покращання якості населення, зокрема його економічно активної частини. Йдеться про стан здоров'я, поширеність хронічних захворювань та інвалідність, передчасну смертність, зокрема від зовнішніх та неприємних

чинників, підвищення рівня професійно-освітньої підготовки, формування настанов на власну відповідальність за свій добробут, за своє майбутнє.

Таким чином, **Україна має здійснювати економічний ривок в умовах скорочення чисельності робочої сили.**

Нині основним критерієм конкурентоспроможності в Україні вважається не стільки висока якість, скільки низька ціна. Дешевизна товарів та послуг при цьому забезпечується не завдяки економічним технологіям — такі технології дорого коштують. Перевага надається використанню дешевих компонентів виробництва — дешевій сировині, дешевій робочій силі. Такий підхід, безперечно, і сьогодні приносить успіх, особливо в короткостроковому періоді. Але він притаманний не європейським, а азійським країнам (Індія, Китай, Корея). Одним з наслідків його реалізації є формування соціальної структури, докорінно відмінної від європейської: замість домінування середнього класу і вельми помірного рівня розшарування — поляризоване суспільство з високою часткою бідного населення. Важливо, що **низькому в цілому рівню життя відповідають і низькі його стандарти, які приймає населення.**

Сформовані в економічно розвинених країнах високі стандарти рівня життя досягаються, головним чином, через високі доходи від зайнятості, і саме це є важливим мотивом активізації поведінки населення на ринку праці.

Декларовані Україною прагнення юридичної, а не тільки фактичної європейської інтеграції мають на меті і формування європейського способу життя, і перехід на відповідну модель розвитку. До цього ж спонукає і поширення серед українського населення європейських стандартів життя, неминуче при інтенсивних поїздках українців за кордон. На практиці це означає прагнення більшості українців мати цілком європейське житло, харчуватися, одягатися і відпочивати як середній європеєць. Звичайно, для цього потрібні гроші, відповідно саме рівень оплати праці став сьогодні основним критерієм вибору робочого місця. Зокрема, за даними Інституту соціальних досліджень, так вважають 95% опитаних жителів України.

Безперечно, низька заробітна плата — зовсім не наслідок тільки державної політики незалежної України. Значною мірою низькі стандарти оплати праці успадковані від адміністративно-командної економічної системи. Але тоді штучні обмеження заробітної плати були більш-менш адекватними всій ціновій політиці — штучно стримувалися ціни на всі товари і послуги, і дешева робоча сила функціонувала в середовищі з низькими цінами на більшість товарів (питання їх якості і доступності лежить в іншій площині), реально безплатною освітою і охороною здоров'я, практично безкоштовними житлово-комунальними послугами². Значна частина споживання реально здійснювалася через суспільні фонди. За стандартами розвинутих країн населення України і тоді було бідним, але розрив між життєвими стандартами і реальним рівнем життя не був таким величезним, як сьогодні.

Від початку формування ринкового економічного середовища впроваджуються і ринкові методи ціноутворення. Ліквідовано практично всі дотації товаровиробникам, відкриття ринків спричинило поступове «підтягування» внутрішніх цін до світових. Суспільні фонди споживання значною мірою зруйновані, а соціальні послуги переважно стали платними (хоча дуже часто плата стягується незаконно і нелегально). І попри перерозподіл значної частини ВВП через соціальні трансфери тим верствам населення, яким суспільство забезпечує посилений соціальний захист, основним джерелом доходів сімей з працюючими особами є заробітна плата. Безумовно, вкрай низька заробітна плата не забезпечувала — і не могла забезпечити — потреб працюючих та їхніх утриманців.

Логіка управління кризовою економікою в умовах багатократного зростання цін на енергоносії вимагала мінімізації решти витрат. Фактично йшлося про виживання

² Переважно таких принципів дотримується в своїй економічній політиці Китай.

підприємств і цілих галузей. Отже, теза про те, що основною конкурентною перевагою української економіки є дешевизна достатньо кваліфікованої робочої сили, на той час була справедливою.

Ситуація змінилася – або, точніше, мала змінитися – з початком економічного зростання (2000–2001 роки). Потрібні були структурні реформи, нові технології та інвестиції, кваліфікована робоча сила, здатна і охоча інтенсивно працювати. Проте результати аналізу структурних зрушень у зайнятості населення свідчать, швидше, про відсутність помітних позитивних змін.

Таблиця 1

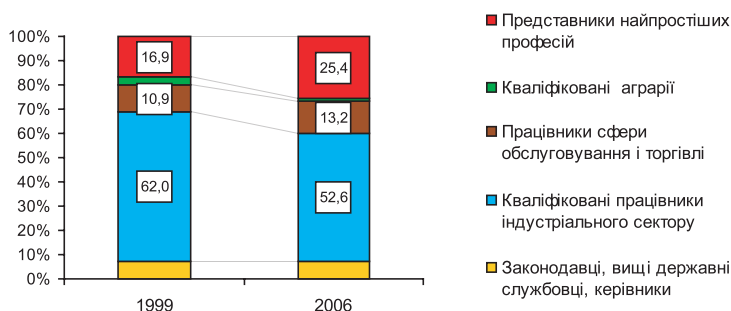
Структура зайнятих за кваліфікаційними групами, %

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	7,1	7,1	7,6	7,3	7,1	7,0	7,1	7,3	7,6
Професіонали	13,0	12,9	13,1	12,8	13,3	12,8	12,0	12,2	12,6
Спеціалісти	15,7	15,0	14,5	13,7	13,8	12,6	12,2	12,0	11,4
Технічні службовці	4,1	4,1	4,1	4,4	4,1	3,8	3,7	3,7	3,6
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	10,9	11,3	12,1	12,6	13,2	13,1	13,1	13,2	13,6
Кваліфіковані аграрії	3,1	3,0	2,5	2,3	2,0	1,8	1,7	1,5	1,3
Інструментальники	13,4	13,3	13,3	13,5	13,4	12,4	13,2	12,0	12,6
Оператори і складальники устаткування і машин	15,8	15,4	14,8	14,7	14,2	13,3	13,1	12,8	12,6
Представники найпростіших професій	16,9	17,7	18,1	18,7	18,8	23,2	24,9	25,4	24,7

Розраховано за даними Обстежень населення з питань економічної активності

Судячи з наведених у табл.1 даних, порівняно з 1999 роком – роком найглибшої економічної кризи – доволі помітно знизилась питома вага у загальній чисельності працюючих професіоналів (з 15,7 до 12,0%) і операторів та складальників устаткування і машин (з 15,8 до 12,8%), інструментальників (з 13,4 до 12,0%), кваліфікованих аграріїв (з 3,1 до 1,5%). Меншою мірою, але все ж, знизилися частки професіоналів і технічних службовців. Загалом частка кваліфікованих працівників індустріального сектору зменшилась з 62 до 52,6%. Натомість істотно – з 16,9 до 25,4% – зросла питома вага представників найпростіших професій. Також збільшилась (з 10,9 до 13,2%) частка працівників сфери обслуговування і торгівлі, кваліфікація яких у більшості випадків залишає бажати кращого.

Отже, за доволі вже тривалий (восьмирічний) період економічного зростання у структурі зайнятих відбулося зменшення питомої ваги кваліфікованих працівників і зростання частки працівників низької кваліфікації. Такі структурні зрушення притаманні країнам, що розвиваються – тільки там через перенесення туди відповідних виробництв і загалом сировинну орієнтацію економіки відбуваються подібні процеси. Натомість у розвинутих країнах і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає питома вага професіоналів, зокрема фахівців з ІТ-технологій, комунікацій, генної інженерії тощо. Інновації потребують не лише і навіть не стільки коштів для придбання нових технологій, як персоналу для їх впровадження і, якщо не розроблення, то принаймні подальшого розвитку.



Розраховано за даними Обстежень населення з питань економічної активності

Рис. 4. Структура зайнятих за кваліфікаційними групами

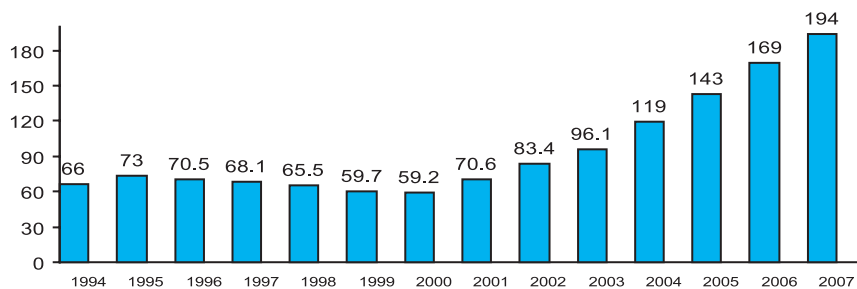
Зазвичай, прихильники моделі з дешевою робочою силою посиляються на досвід повоєнної Німеччини або Ірландії 1980-х років, де держава стимулювала не зростання, а заморожування заробітної плати. Проте відбувалося це в умовах, принципово відмінних від сучасних українських реалій. На відміну від цих країн економічний підйом в Україні не супроводжується масштабним безробіттям, та його не спостерігалось навіть під час кризи. Рівень безробіття, визначеного за методологією МОП, в Україні дещо вищий за показники Словенії, Чехії і країн Балтії, але значно поступається показникам Македонії, Сербії, Польщі, Словаччини (рис.5, табл.3).



Джерело: Віденський інститут міжнародного порівняльного аналізу WIIW

Рис. 5. Рівень безробіття населення 15–64 років, 2007 р., %

Більш того, Державна служба зайнятості України систематично реєструє вакантні робочі місця — приблизно по 2 млн. щорічно упродовж 2-х останніх років. Проте “лева” їх частина пропонується із заробітною платою в межах 100–110% прожиткового мінімуму, що звичайно не сприяє заповненню. Основна проблема українського ринку праці — це не безробіття (хоча, безперечно, є труднощі із зайнятістю молодих матерів і взагалі молодих жінок, пошуком першого робочого місця тощо), а неконкурентні робочі місця і відплив робочої сили за межі країни.



Розраховано за даними Держкомстату України

Рис. 6. Середня заробітна плата, Україна, грн. на місяць в цінах 1994 року

Зростання середньої заробітної плати в Україні розпочалося одночасно із початком економічного підйому (рис.6). Однак, попри дуже значне підвищення особливо в 2004–2006 роках, відставання від сусідніх країн не тільки не зменшилося, в більшості випадків зросло: порівняно з Латвією і Румунією – на 146 євро на місяць, з Естонією – на 125, з Росією – на 114. Зменшився розрив в оплаті праці тільки з Болгарією (на 36 євро). Самі ж розміри відставань виглядають украй переконливо, особливо порівняно із Словенією (1090 євро у 2007 році), Чехією (586 євро), Угорщиною (541 євро). При такій різниці в оплаті праці українська робоча сила, яка користується сталим попитом на зовнішніх ринках праці, неминуче виїжджатиме за межі країни.

Таблиця 2

Характеристика оплати праці в окремих країнах Центральної і Східної Європи, євро на місяць

Країна	Середня заробітна плата				Різниця між рівнем оплати праці в референтній країні та Україні				Зміна у відмінностях оплати праці в Україні і референтних країнах за 2004–2007 рр.
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	
Болгарія	150	166	181	220	61	40	17	25	-36
Угорщина	578	638	648	736	489	512	484	541	+52
Латвія	314	350	430	566	225	224	266	371	+146
Литва	333	373	434	525	244	247	270	330	+86
Македонія	501	591	637	711	412	465	473	516	+104
Польща	188	243	315	386	99	117	151	191	+92
РФ	202	264	326	422	113	138	162	227	+114
Румунія	314	350	430	566	225	224	266	371	+146
Словенія	1120	1157	1213	1285	1031	1031	1049	1090	+59
Україна	89	126	164	195	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
Чехія	565	639	713	781	476	513	549	586	+110
Естонія	466	516	594	697	377	390	430	502	+125

Розраховано за даними Віденського інституту міжнародного порівняльного аналізу WIIW

Зростання вартості робочої сили, зокрема підвищення заробітної плати, звісно, має спиратися на економічні можливості, передовсім, на підвищення ефективності використання робочої сили і зростання ВВП — за інших умов збільшення грошової маси спричинятиме інфляцію. **Але ця теза справедлива лише за умови економічної обґрунтованості “стартових” співвідношень.** Оцінити ступінь такої обґрунтованості можна за допомогою міжнародних порівнянь, наприклад, співвідношень України із сусідніми країнами за показниками продуктивності праці (непрямою характеристикою в міжнародній статистиці вважається показник об’сягу ВВП в розрахунку на одну особу) і середньої заробітної плати. Якщо обидва співвідношення — майже однакові, ступінь об’єктивності і економічної обґрунтованості рівня оплати праці в Україні приблизно відповідає референтній країні, коли співвідношення вище по продуктивності праці, зарплата є заниженою, а якщо нижче — навпаки, завищеною.

Судячи з наведених у табл. 3 даних, за рівнем продуктивності праці Україна поступається чи не всім країнам: найбільший розрив за цим показником — із Словенією (ВВП на душу населення в Україні складає всього 25,9% показника Словенії) і Чехією (28,8%). Набагато прийнятніші результати порівнянь з Македонією (80,7%) і Туреччиною (68,7%). А випереджаємо ми лише Албанію — 108,7%.

Таблиця 3

Співвідношення України з окремими країнами за основними макроекономічними показниками, 2007 рік %

Референтна країна	За ВВП на особу (у євро за ПКС)	За зарплатою (у євро на місяць)	За рівнем економічної обґрунтованості зарплати	За рівнем інфляції	За рівнем безробіття
1	2	3	4=3/2	5	6
Албанія	108,2	70,4	65,1	109,6	45,7
Болгарія	61,2	88,6	144,8	104,1	92,8
Угорщина	36,4	26,5	72,8	104,4	86,5
Латвія	40,3	34,5	85,6	102,5	104,9
Литва	39,1	37,1	94,9	106,7	148,8
Македонія	80,7	49,4	61,2	110,3	18,3
Польща	42,8	27,4	64,0	110,0	66,7
РФ	47,2	50,5	107,0	103,4	104,9
Румунія	58,1	46,2	79,5	107,6	98,5
Сербія	64,7	40,3	62,3	105,4	34,0
Словаччина	34,2	32,7	95,6	109,7	58,2
Словенія	25,9	15,2	58,7	108,9	130,6
Туреччина	68,7	24,6	35,8	103,7	64,6
Хорватія	44,1	20,3	46,0	109,6	64,0
Чехія	28,8	25,0	86,8	109,7	120,8
Естонія	32,7	28,0	85,6	105,8	136,2

Розраховано за даними Віденського інституту міжнародного порівняльного аналізу WIIW

Співвідношення за рівнем оплати праці – ще гірше. Відповідний показник варіює від 15,2% (порівняно із Словенією) до 88,6% (порівняно із Болгарією).

Дані, наведені у ст.4 табл.3, дають можливість інтегрувати результати порівнянь за кожним із цих двох ключових показників. З'ясовується, що тільки порівняно із Болгарією та Росією відставання України за продуктивністю праці перевищує відставання за заробітною платою. Від решти країн Україна набагато сильніше відстає саме за рівнем оплати праці. Максимальний розрив – із Туреччиною та Хорватією. Ступінь „експлуатації найманих працівників” у Туреччині на 64,2%, а в Хорватії на 54% нижче, ніж в Україні. Приблизно рівним з Україною цей показник виявився у Литві (на 5,1% нижче), Словаччині (на 4,4% нижче) і Росії (на 7,0% вище). Значно менш справедливою, ніж в Україні, є заробітна плата в Болгарії (ступінь „експлуатації” на 44,8% вищий).

За таких умов зайнятість закономірно не є гарантією від бідності: 85% бідних сімей мають у своєму складі бодай одну працюючу особу, а ризик бідності практично не залежить від наявності працюючих.

Поширення бідності, низький рівень життя в цілому створюють непереборні перешкоди для впровадження повномасштабної системи соціального страхування, а отже, і для належного соціального захисту населення. Сьогодні будь-яке серйозне захворювання, стихійне лихо і значне пошкодження будинку або квартири, автомобільна аварія тощо практично неминуче прирікають усю родину на зuboжіння. Система соціального захисту, що діє в країні, орієнтована переважно на уразливі верстви населення, а їх підтримка реалізується у формі соціальної допомоги. Разом з тим поширення на дійсно широкі верстви населення добровільного страхування обумовило б багаторазове зниження ризику бідності у разі настання страхової події, а отже, зменшило б і необхідність надання соціальної допомоги за рахунок бюджету.

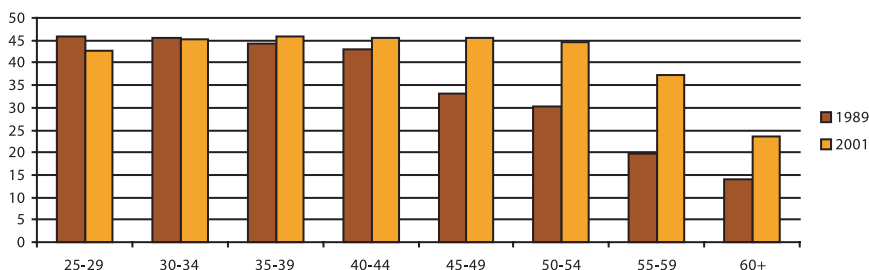
Досі не набуло належного поширення добровільне пенсійне страхування – практично всі кошти вносить працедавець при створенні корпоративної пенсійної програми. Станом на 01.07.2007 з накопичених на рахунках недержавних пенсійних фондів 244,4 млн.грн. лише 13,7 млн., тобто 6% (менше 10% по відкритих фондах) становлять внески фізичних осіб³. Це означає, що, по-перше, і надалі основним джерелом пенсій залишатиметься солідарна система, по-друге, не будуть задіяні дуже важливі чинники „детінізації” заробітної плати, а отже, і економіки в цілому, і, по-третє, економіка України не отримає значних внутрішніх, неінфляційних, довгострокових інвестицій, оскільки саме страхові фонди – перш за все пенсійні – є надзвичайно могутнім джерелом інвестицій у економіку. За своїми масштабами у більшості розвинутих країн вони істотно перевищують державні бюджети.

Низький рівень заробітних плат спонукає значну частину населення шукати роботу за межами України. За різними оцінками, 2,5–3 млн. осіб в середньому протягом 6 місяців працюють за кордоном. Сама по собі масштабна трудова міграція є досить поширеним явищем у бідних країнах – це важлива складова процесу їх інтеграції в глобальні ринки, зокрема в ринок праці.

Зрозуміло, що в кожній країні-донорі міграційний вплив не тільки зменшує чисельність населення, головним чином економічно активного, а й призводить до зниження народжуваності. Однак слід мати на увазі, що переважною мірою донорами є країни з доволі високим рівнем народжуваності і відповідно низьким рівнем демографічного старіння. Україна ж в цьому сенсі від них істотно відрізняється. До того ж більшість мі-

³ Дані Державної комісії регулювання ринків фінансових послуг України.

грантів, особливо працюючих у країнах ЄС, відверто прагне залишитися там назавжди. А оскільки виїжджають переважно молоді, освічені, активні особи, їх неповернення завдає великої шкоди і демографічному, і освітньому, і трудовому потенціалам України. Досить сказати, що Перший всеукраїнський перепис населення (2001 року), попри півтораразове збільшення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою, вперше за повоєнні часи зафіксував зниження їх питомої ваги у складі населення 25–34 років (рис. 7).



Розраховано за даними Переписів населення 1989 і 2001 рр.

Рис. 7. Частка осіб з вищою освітою у складі населення відповідного віку, %

Отже, нехтування необхідністю зміни політики оплати праці спричиняється до того, що багатомільйонні бюджетні витрати на вищу освіту реально спрямовуються на підтримку економіки інших країн.

Таблиця 4

Розподіл зайнятих робочих місць за кваліфікаційними групами, тис.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Зміна
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	1427	1460	1530	1495	1466	1424	1470	1506	1589	+162
Професіонали	2615	2635	2653	2603	2731	2595	2485	2523	2634	+19
Спеціалісти	3142	3061	2933	2790	2836	2549	2530	2489	2383	-759
Технічні службовці	821	845	823	901	848	770	755	759	753	-68
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	2179	2305	2450	2576	2706	2655	2700	2729	2843	+664
Кваліфіковані аграрії	629	617	503	459	420	375	361	310	309	-320
Інструментальники	2684	2726	2683	2754	2760	2525	2727	2498	2634	-50
Оператори і складальники устаткування і машин	3162	3152	2994	3000	2920	2697	2705	2650	2634	-528
Представники найпростіших професій	3388	3619	3670	3823	3868	4707	5146	5268	5163	+1775
Разом	20048	20420	20238	20401	20555	20296	20680	20730	20905	+857

Розраховано за даними Обстежень населення з питань економічної активності

Додержуючись принципу забезпечення конкурентоспроможності за рахунок низької ціни, а не високої якості, працедавці не докладають особливих зусиль для створення робочих місць, що вимагають освіченого персоналу, а віддають перевагу некваліфікованим низькооплачуваним працівникам, зберігаючи стійкий попит на некваліфіковану робочу силу. За 2000–2007 рр. кількість осіб, працевлаштованих Державною службою зайнятості на робочі місця, що не потребують професійних знань, виросла більш ніж удвічі. Особливо значний попит на некваліфіковану робочу силу спостерігається в сільському господарстві, промисловості, торгівлі. **Дешева робоча сила не стимулює підприємців до її економії шляхом впровадження сучасних технологій, до створення високоефективних робочих місць.** Наслідком цього стали деформації ринку робочих місць, зокрема зростання пропозиції робочих місць з низькими вимогами до якості робочої сили.

Таким чином, результати статистичного аналізу дають змогу визначити основні наслідки орієнтації економіки України на модель з дешевою робочою силою:

- працедавці не мотивуються до впровадження нових технологій і економії живої праці, через що у складі зайнятих надмірно високою є питома вага некваліфікованих працівників;
- наймані працівники не стимулюються до ефективної трудової діяльності;
- підприємства, що достатньо динамічно розвиваються, потерпають від браку кваліфікованої робочої сили (це стосується як інженерно-технічних, так і робочих професій);
- найбільш активні і кваліфіковані верстви населення масово виїжджають за кордон, тобто бюджетні витрати на їх підготовку не компенсуються, а натомість українська робоча сила працює на економіку інших країн;
- в економіці є численні вакансії, на які практично немає попиту;
- значна частина населення, в тому числі працюючого, потребує державної допомоги, що невиправдано збільшує обсяги соціальних трансфертів;
- відсутність розвиненої системи страхування (йдеться не тільки про загально-обов'язкове і взагалі соціальне страхування) обмежує інвестиційні можливості країни і не стимулює розвиток відповідних фінансових інструментів;
- економія витрат на робочу силу з боку приватних підприємців супроводжується недостатнім надходженням коштів до місцевих бюджетів (у формі податків) та фондів соціального страхування (у формі внесків) і надмірними витратами центрального бюджету на виплату допомог та субсидій (через відповідні субвенції місцевим бюджетам); таким чином економія коштів приватних осіб спричиняє не тільки додаткові бюджетні витрати, а й ускладнення і без того доволі заплутаних міжбюджетних відносин.

В умовах глобалізації і формування транснаціональних ринків праці економіка стає ефективною лише за адекватної вартості робочої сили, яка стимулює і працедавців, і найнятих робітників до зростання ефективності праці.

Самі по собі докази заниження вартості робочої сили в Україні, навіть дуже переконливі, навряд чи важливі без практичних рекомендацій з приводу зміни ситуації. Головні питання — хто і що повинен робити, які є ризики, як (і чи) можна їх мінімізувати?

Вкрай важливо, щоб підвищення зарплат не спровокувало інфляцію або неконкурентоспроможність українських товарів. Розрахунки свідчать, що за належної поступовості цього процесу і орієнтації не стільки на мінімальні, скільки на доволі високі заробітні плати значного зростання цін не відбудеться. Більш того, сплеск інфляції в 2007–2008

пр., поза сумнівом, пов'язаний зі зростанням купівельної спроможності населення, спровокований не зростанням заробітних плат, а стрімким підвищенням чи не всіх соціальних трансфертів, нарощуванням обсягів наданих населенню кредитів, нагнітанням інфляційних очікувань. Досить сказати, що сума виданих упродовж 2007 року кредитів населенню склала 43% роздрібного товарообігу, а загальна їх сума вперше перевищила суму банківських депозитів населення.

Що стосується ризику надмірного зростання виробничих витрат, то він також не є надто великим через вкрай низьку питому вагу витрат на утримання робочої сили — в 2006 році вони становили лише 18% витрат по реалізації продукції (за винятком витрат, пов'язаних із перепродажем).

Через домінування в економіці України об'єктів приватної власності основним важелем державного впливу на рівень оплати праці є законодавче встановлення мінімального її рівня. Зростання мінімальної заробітної плати, хоча і є достатньо грубим методом політики оплати праці, все ж, як свідчать результати аналізу, з певним невеликим лагом (не більше 2–3 місяців) призводить до підвищення і середнього рівня заробітків. Тому такі кроки дають певний ефект. Розрахунки, виконані в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України, свідчать, що кращих результатів можна добитися внаслідок не одноразового, хоча і достатньо помітного, підвищення мінімальної заробітної плати, а багаторазового і більш поступового. У зв'язку з яскраво вираженим сезонним коливанням і заробітної плати, і цін, більш ефективним є підвищення мінімальної заробітної плати навесні і на початку літа. Тоді — через збільшення надходжень прибуткового податку з громадян — швидше компенсуються додаткові бюджетні витрати, український виробник встигає підготуватися до зростання платоспроможного попиту населення, збільшивши пропозицію товарів та послуг і, відповідно, не зростають ані імпорт, ані ціни на товари (або принаймні зростання не є надто значним).

Другим можливим напрямом дій є підвищення рівня оплати праці в бюджетній сфері. Оскільки окремі сектори економіки не ізольовані, зміна оплати праці або соціального пакета в одному з них неминуче спричиняє, можливо і не такі самі, але досить близькі зміни в інших секторах. Практика показує, що при всіх підвищеннях заробітних плат у бюджетній сфері через 4–5 місяців їхнє співвідношення із середніми заробітками в економіці України все одно приходить до традиційних 70%. Отже, підвищення заробітної плати в бюджетній сфері так чи інакше відбивається в аналогічних зрушеннях і в інших секторах, приводячи тим самим не тільки до поліпшення матеріального становища працюючих і членів їхніх сімей, а й до зростання податкових надходжень до бюджету.

Видається доволі перспективним поєднання підвищення заробітної плати — в менших розмірах — із збільшенням соціального пакета: впровадженням додаткового пенсійного забезпечення, медичного страхування або часткової компенсації витрат на оплату освіти самих працівників чи їхніх дітей (онуків). Враховуючи специфічний склад працівників бюджетної сфери (наприклад, вищий рівень освіти і вище значення освіти дітей як цінності), такий підхід може дати навіть кращі результати, ніж пряме підвищення заробітної плати. Важливою його перевагою є майже повна відсутність інфляційних наслідків.

Держава зберігає також можливість впливу на політику оплати праці на приватних підприємствах через участь і чітку позицію в соціальному діалозі, причому ця участь не повинна обмежуватися тільки переговорами за Генеральною тарифною угодою. Не менше значення має участь представників держави в процесі ухвалення галузевих тарифних угод і окремих колективних договорів, де вони можуть брати на себе захист інтересів тих найманих працівників, які не є членами профспілок, або чий права профспілки захищають недостатньо.

Не можна нехтувати також мотивуючими діями. І в цьому контексті дуже важлива роль належить місцевій владі, оскільки саме вона отримує основні дивіденди від зростання заробітної плати і прибуткового податку, надходження від якого є основним джерелом коштів місцевих бюджетів. Зокрема, через державне замовлення можна забезпечити підготовку кваліфікованої робочої сили або за рахунок місцевих бюджетів фінансувати будівництво тимчасового житла для підприємств, власники яких забезпечують належний соціальний захист своїх працівників (прийнятний рівень оплати праці, достатній соціальний пакет). Може бути поширена і практика компенсації (повної або часткової) працевластувачів його витрат на підготовку кваліфікованої робочої сили.

Вагомим важелем впливу на працевластувачів може стати і включення у вимоги до емітента цінних паперів, що бажає пройти процедуру лістингу, інформації про соціальний пакет. Світова практика свідчить, що лістинг своїх цінних паперів використовується емітентом для підвищення власної інвестиційної привабливості, що зрештою дає змогу отримувати кредити й інші позики, зокрема у формі облігацій, за нижчими ставками. Таким чином, лістинг є вельми ефективним способом здешевлення запозичених фінансових ресурсів. Сьогодні, на жаль, емітенти українських цінних паперів мало зацікавлені в проходженні процедури лістингу і котируванні власних паперів на фондових біржах. Так, з 11 тисяч відкритих акціонерних товариств лістинговані на ПФТС усього 323. Причин тут багато – і достатність фінансових ресурсів у більшості мажоритарних власників, і можливості запозичень за межами України у формі, наприклад, субординаційного кредиту за нижчими ставками. Та з часом ситуація зміниться, і лістинг стане достатньо привабливим, принаймні для крупних емітентів. Тоді цей напрям виявиться вельми перспективним.

Висновки. Перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, насамперед працівників низької кваліфікації. Постає необхідність створення нових робочих місць, але за таких нових умов йтиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, що сьогодні створюються в секторі самостійної зайнятості. Це і буде першим кроком на шляху формування конкурентної економіки.

Перспективи України пов'язуються зі стрімким економічним розвитком, з необхідністю подолання нинішнього гігантського відставання від розвинутих країн. Не викликає сумнівів, що цього можна досягти тільки за умов переходу на якісно новий – інноваційний – етап, що можна забезпечити лише через нарощування 2-х взаємопов'язаних складових: технологічного і людського капіталу. Це потребуватиме упродовж найближчого десятиліття великих витрат на відтворення на новій технологічній базі основних фондів і зростання інвестицій у соціальну сферу, створення і впровадження системи соціальних стимулів до праці, до накопичень і інвестицій, до розподілу ризиків зuboжіння через втрату роботи, здоров'я тощо.

Цілком зрозуміле безглуздя гонити одночасно за двома зайцями, навіть якщо вони біжать і не в протилежні боки. Влада і суспільство мають робити вибір і розставляти акценти в політиці, виходячи із конкретних пріоритетів і цілей розвитку. Цілком можливо, що на певному етапі в черговий раз перемаже орієнтація на капіталовкладення виключно в основні фонди, і ми спробуємо “левоу” частину коштів спрямувати на створення/купівлю нових технологій. Однак без адекватної оплати праці нікому буде працювати за цими новими технологіями – частина кваліфікованих працівників постаріла і перестала працювати, частина виїхала або виїде в найближчому майбутньому.

Влада, звичайно, може і повинна при необхідності йти на непопулярні заходи, але це може принести успіх тільки за суспільної підтримки самого напрямку руху. А сьогодні суспільство сприймає рух тільки у бік зближення реального рівня життя з тими високи-

ми соціальними стандартами, які сформовані значною мірою під впливом розвинутих європейських країн.

Переважну більшість людей обурює величезний, несправедливий розрив у рівнях життя різних верств, неможливість для дуже багатьох чесних і кваліфікованих працівників забезпечити своєю працею пристойне життя собі і своїй родині. Нині дешева робоча сила стала перешкодою економічним успіхам, в майбутньому може стати або каталізатором політичної кризи, або прямою загрозою безпеці країни, оскільки просто нікому буде ані народжувати дітей, ані годувати людей похилого віку.

Джерела

1. Месле Ф., Валлен Ж., за участю Школьников В., Пирожкова С., Адамця С. Смертність та причини смерті в Україні у ХХ столітті / Пер. з франц. Є. Марічева, за ред. С.Пирожкова. — К.: ВД „Стилос”, 2008. — С. 320.

Аннотация. В статье анализируются проблемы функционирования украинской экономики, связанные с ориентацией развития на модель с дешевой рабочей силой, и определены основные последствия реализации этой модели. Обоснована необходимость усиления мотивационных функций заработной платы, внедрения социального пакета как неинфляционного источника повышения трудовых доходов населения.

Summary. The problems of Ukrainian economy's function connected with the orientation of development into the model with "cheap" labor force are investigated, the main consequences of the realization of this model are defined. The necessity of the strengthening of incentive functions of wage and the implementation of the "social packet" as a non-inflation source of population income are grounded.

Стаття надійшла до редакції журналу 18.07.2008 року.

УДК 330.34.011.(477)

І.В. КРЮЧКОВА,
*доктор економічних наук, заступник міністра,
Міністерство економіки України*

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ – ГОЛОВНЕ ЗАВДАННЯ УРЯДУ

В умовах перманентної політичної турбулентності Україна відстає від інших країн в прогресі щодо створення сприятливої макроекономічної, фінансової, регуляторної, інноваційної політики, якості послуг державних установ, освіти, науки тощо, які саме і закладають підвалини високої конкурентоспроможності економіки.

За даними останнього звіту Всесвітнього економічного Форуму про глобальну конкурентоспроможність 2007–2008 років, Україна зайняла лише 73 місце серед 131 країни, поступаючись Литві (38 місце), Латвії (45 місце), РФ (58 місце), Казахстану (61 місце) та деяким іншим пострадянським країнам.

За найнижчого результату (115 місце) в категорії «якість інституцій», зокрема, для нашої країни виявилися на той час проблемними:

- прозорість ухвалення урядових рішень (110 місце);
- ефективність використання державного бюджету (111 місце);
- довіра суспільства до політиків (107 місце);
- тягар державного регулювання (104 місце);
- фаворитизм в ухваленні державних рішень (97 місце).

Надзвичайно гострим для України залишається питання кардинального підвищення конкурентних переваг, пов'язаних з технологічними інноваціями, формуванням сприятливого підприємницького середовища та ефективних конкурентних ринків, що дало б змогу Україні підвищити продуктивність виробництва та рівень конкурентоспроможності, оскільки серед інших чинників міжнародної конкурентоспроможності негативний вплив демонструють: ефективність товарних ринків (101 місце) та технологічна готовність (93 місце) [1].

Дуже актуальним є створення сучасної інноваційної системи – фундаментального чинника модернізації економіки України.

Серед рамкових умов – політична нестабільність та відсталість у розвитку інституцій (115 місце), що породжує слабку здатність до генерації і абсорбції нових технологій та передових ідей, веде до консервації низького рівня виробництва (експорту) продукції високотехнологічних видів діяльності та консервації застарілої структури виробництва.

Розвиток економіки відбувається викривлено, а бюджетна політика реалізується в недостатній прив'язці до дійсних потреб нації. За відсутності чіткої структурної політики економіка розвивається хаотично. Найбільш рентабельними є посередницькі операції та діяльність, пов'язана з імпортом, в той час як у реальному секторі економіки загострилися проблеми старіння основних фондів, низького технологічного рівня виробництва, високої енергоємності і низької продуктивності праці. В багатьох галузях обробної промисловості вже завершився процес відновлювального зростання, і ресурс використання резервних виробничих потужностей – вичерпано. Виробництво потребує докорінної модернізації і структурних зрушень на користь високотехнологічних видів діяльності. При цьому проблема оновлення виробництва не може вирішуватися локально, потребує загальносистемних державних рішень і взаємодоповнюючих заходів, що дають найбільший синергійний ефект.

Внутрішнє рейтингування субфакторів, що визначають конкурентоспроможність України, виявило найбільш проблемні фактори для ведення бізнесу в країні, критичні її відставання в розрізі окремих критеріїв (рис. 1) є підґрунтям для визначення стратегічних пріоритетів підвищення конкурентоспроможності економіки України з тим, щоб реалізація програмних завдань за обраними пріоритетами дала у цьому найбільший ефект.

Від початку 1990-х років Україна пройшла через глибоке кризове падіння та відновлювальне зростання. Вісім років зростання (із середнім приростом – 7,4%) дали можливість відновити докризовий рівень доходів та витрат населення і держави, але так і не було підведено технологічну базу під новий цикл розвитку. Стандарти життя все ще залишаються набагато нижчими за європейські. А технологічний рівень значно відстає навіть від багатьох колишніх сусідів по СРСР.

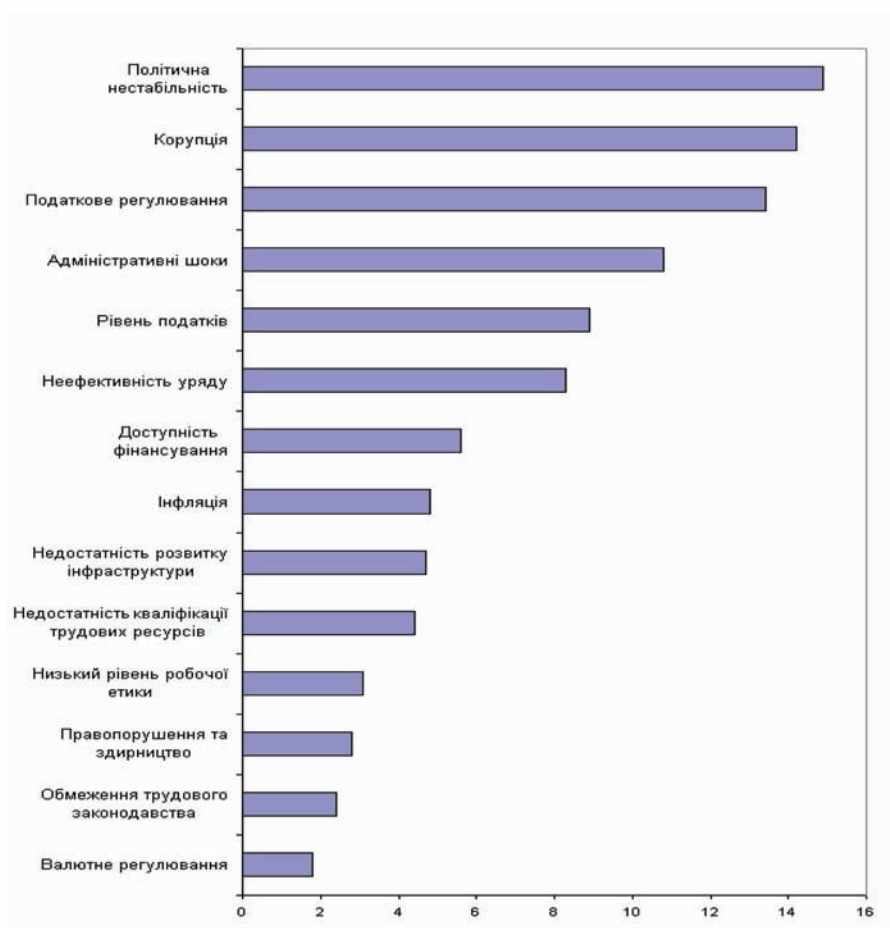
Те, що Україна за ефективністю виробництва, інституційним розвитком та загальним рівнем конкурентоспроможності відстає не тільки від розвинутих країн світу, а й від більшості пострадянських республік, створює ризики і загрози. Адже Україна за своїм геополітичним положенням є своєрідним трансформатором енергій і культур між Заходом і Сходом, між Північчю та Півднем. Досі в її політичній системі не було створено упереджувальних механізмів передбачення глобальних ризиків та протидії їх негативним наслідкам. Населення України розколото між тими, хто тягнє до західних систем безпеки, і тими, хто вважає найкращим шляхом створення таких систем із Росією.

Глобалізація висуває перед Україною необхідність пошуку нових форм і методів адаптації національного економічного та політико-правового середовища до сучасних вимог здійснення міжнародних економічних відносин, чіткого визначення зовнішньополітичного курсу, що відповідає національним інтересам країни і має підтримку більшості населення.

Формуючи майбутні взаємовідносини України із рештою світу не можна відкидати історичні корені та географічну структуру зовнішньої торгівлі, залежність від імпортних енергоносіїв, найбільшим постачальником яких залишається Російська Федерація. Ресурсна (і за експортом і за імпортом) залежність України від цього партнера є критичною. Тому об'єктивною умовою забезпечення економічної безпеки є стабільність зовнішньоторговельних відносин перш за все із РФ та проведення політики диверсифікації ринків і постачання, і збуту.

Загалом, поширення інтеграційних процесів у світі об'єктивно вимагає від країн, що до них залучаються, посилення різновекторної зовнішньої відкритості економіки та диверсифікації ринків. Історично склалося так, що зовнішня торгівля відігравала значну роль у розвитку економіки України. Саме відновлення експортної діяльності дало змогу незалежній Україні розпочати вихід із кризи. Але сьогодні істотне збільшення частки ек-

спорту і імпорту у ВВП, яке, за міжнародними критеріями, свідчить про значну відкритість економіки, створює ситуацію, коли, за недостатньої диверсифікації експорту та низької якісної конкурентоспроможності національного виробництва, зовнішні цінові шоки поглинають ресурси підприємств і постійно перевіряють їх на здатність протистояти їм. Підвищити адаптивність економіки може лише високий рівень конкурентоспроможності вітчизняних виробників, що дасть можливість диверсифікувати ринки.



Джерело: СЕФ «Світовий щорічник конкурентоспроможності 2007–2008»

Рис. 1. Найбільш проблематичні фактори для ведення бізнесу в Україні

Критеріями, які характеризують відставання України від інших країн, є: слабкість людського капіталу, технологічна відсталість та низька інновативність учасників ринку. Неєфективність усієї інноваційної системи — від науково-технологічного потенціалу і генерації знань до їх впровадження у виробництва — призвела до того, що Україна звузила до критичних розмірів частку високотехнологічних виробництв. Це зменшило попит на власні науково-дослідні та прикладні розробки і стримує трансфер технологій. Кошти, призначені для фінансування НДР, розмиті по численних ЦКП та інститутах і

використовуються вкрай неефективно. Україна не є конкурентом на ринку інновацій і залишається невідомою для світової наукової спільноти. Вся система виробництва знань потребує реформування, посилення кооперації між наукою і виробництвом шляхом створення інноваційних високопродуктивних кластерів та ефективної інноваційної системи в цілому.

З 2008 року використання відомих механізмів підтримки тих чи інших сфер стало обмеженим із-за вступу в СОТ. Зокрема, це стосується таких інструментів торговельної політики, як тарифні або нетарифні обмеження і субсидії, оскільки існування глобальної економіки передбачає наявність уніфікованої системи, в якій знижується дієвість захисту вітчизняних товаровиробників через регулювання митно-тарифних бар'єрів.

Це також стосується жорстких норм щодо прав на інтелектуальну власність, доступу іноземних інвесторів до державних тендерів і т.п., які справлятимуть аналогічний вплив. Відкриття доступу до ринків товарів, послуг, капіталів, які були до цього часу закритими, водночас відкриватимуть доступ інших країн до українських ринків, що посилить конкурентну боротьбу на національному ринку.

Високотехнологічна індустріалізація на відміну від ресурсних детермінант національних конкурентних переваг (дешева сировина та робоча сила) значною мірою залежить від технологій, капіталовкладень і трудових навичок. Ці ресурси є міжнародно-мобільними і можуть бути залучені і сформовані будь-якою країною, що має відповідну культуру підприємництва, ліберальні торговельні та інвестиційні закони, сильну наукову і технологічну інфраструктуру і систему освіти. Саме в створенні зазначених передумов — головна роль держави.

Необхідність втручання держави у процес кардинального підвищення конкурентоспроможності економіки зумовлюється тим, що причини відставання України мають системний характер і багато в чому залежать від якості саме державного управління та створення рамкових умов для ефективного підприємництва, інновацій, інтеграції та конвергенції. При цьому не має альтернативи програмному вирішенню такої загальнодержавної задачі.

Програмне вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності економіки України і перетворення її на країну високого рівня життя та привабливого середовища для інвесторів досі не знаходило свого місця серед дієвих інструментів реалізації довгострокової державної економічної політики. В той час як високі рейтинги багатьох європейських країн, включаючи нових членів ЄС, досягнуто завдяки ефективному використанню саме програмного інструментарію.

Ще у 2000 р. у Лісабонській Стратегії Європейська Рада поставила перед собою мету “зробити ЄС усесвітньою найдинамічнішою і конкурентоспроможною інтелектуальною економікою до 2010 р.” [2]. Для реалізації цієї мети рівень витрат на дослідження потрібно підвищити до 3% ВВП, що створить підґрунтя для економічного зростання. Враховуючи інтеграційні наміри України, Програмою передбачено поступове підвищення рівня витрат на дослідження і розробки з 1,02% ВВП у 2006 р. до 2% ВВП у 2015 р. за рахунок більшого включення у процес їх фінансування приватних джерел шляхом стимулювання державно-приватного партнерства і розвитку високотехнологічних видів економічної діяльності, а також активізації абсорбції інновацій з боку суб'єктів ринку, здатності ідентифікувати, асимілювати, і експлуатувати знання як від внутрішніх, так і зовнішніх джерел.

У Сьомій рамковій програмі обґрунтована також необхідність підвищення конкурентоспроможності європейської промисловості з метою перетворення її на світового лідера в окремих секторах; вона включає три складові: *Програма підприємництва та*

інновацій; Програма сприяння поширенню інформаційно-комунікаційних технологій; Програма “Розумну енергію – Європі”.

Загалом, головною метою оновленої Лісабонської стратегії є створення динамічної інтегрованої економіки, заснованої на передових знаннях, здатної забезпечувати високі темпи економічного зростання, створення робочих місць і посилення соціального єднання.

Успішна реалізація Програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки (далі Програми) сприятиме якісним зрушенням в економіці, що зумовить підвищення міжнародного рейтингу України та залучення в країну прямих іноземних інвестицій, а разом з ними нових технологій.

Реалізація Програми передбачає налагодження ефективного партнерства між усіма учасниками ринку та формування взаємоприйнятної системи довгострокових заходів державного впливу, спрямованих на використання наявних переваг для підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Погоджені на широкій основі національні пріоритети у формі стратегічної довгострокової Програми полегшують координацію завдяки зміцненню консенсусу і взаєморозуміння. Для того щоб процес визначення пріоритетів був успішним, він має включатися в більш широкі рамки формування політики стимулювання інноваційної діяльності і конкурентоспроможності через використання всього комплексу інструментів одержання стратегічної інформації, таких, як прогнозування, зіставлення з контрольними показниками, моніторинг, аналіз і оцінка. Координація процесу визначення пріоритетів повинна припускати також проведення консультацій і спільних заходів з основними зацікавленими сторонами і широкою громадськістю.

Реалізація Програми має забезпечити якісні зміни в економіці з одночасним підвищенням ефективності використання людського, виробничого і природного капіталу та забезпеченням більш високого рівня соціального розвитку.

Ключові цільові орієнтири, досягнення яких має бути передбачено Програмою:

- забезпечення сталого динамічного зростання із підвищенням рівня ВВП за ПКС на одну особу населення від 27,2% відносно рівня ЄС (27) у 2006 р. до не менше 40% у 2015 р.;
- підтримка макроекономічної стабільності: дефіцит бюджету не більше 1,5–2%, утримання рівня інфляції у межах першої половини однозначних чисел, диверсифікація зовнішніх цінових шоків шляхом гармонізації та стабілізація розподілу доходів між державою, населенням і підприємствами;
- введення стандартів у сферу державного управління та створення високо-ефективних державних інституцій із двократним підвищенням середньої оцінки якості державних інституцій у 2012;
- посилення партнерства між владою та бізнесом шляхом реалізації сумісних проєктів та створення сприятливого підприємницького середовища для високопродуктивного бізнесу (вихід у першу десятку країн у рейтингових оцінках СЕФ за індексом конкурентоспроможності бізнесу у 2012 р.);
- збільшення фінансування фундаментальних та прикладних досліджень у проривних технологіях майбутнього та технологіях, що покращують якість життя (до 3% ВВП) з розширенням участі бізнесу у їх фінансуванні (до 60% у 2012 р.), а також у проєктах підвищення кваліфікації та освітнянських проєктах;

- кардинальна модернізація власної індустрії на основі розвитку середньо-та високотехнологічних видів економічної діяльності з підвищенням їх рівнів в обсягах валової доданої вартості обробної промисловості відповідно до 15 та 30%;
- створення сучасних транспортних коридорів та інформаційних мереж;
- посилення захисту навколишнього середовища із заохоченням виробників до використання безвідходних та енергозберігаючих технологій;
- підвищення адаптивності економіки України до кліматичних змін;
- перехід на енергоефективні технології;
- забезпечення продовольчої безпеки і відновлення провідної ролі України на світовому агропрому.

Стратегічні цільові орієнтири досягатимуться через формування інноваційної і водночас — соціально орієнтованої моделі економічного розвитку, ефективної та продуктивної ринкової системи, адаптованої до викликів світових ринків через подальше якісне трансформування економічних відносин.

У системі державних прогнозних та програмних документів Програма має стати інструментом концентрації та координації дій виконавчої влади в напрямі підвищення конкурентоспроможності економіки країни та її регіонів, а також окреслювати стратегічні перспективи (9 років). Водночас ті із заходів Програми, що стосуються окремих видів діяльності чи економічних комплексів, повинні включатися до розгорнутих програм їх розвитку. Отже, Програма має бути стрижневим документом, що визначає основні напрями конкурентоспроможного розвитку України.

Підвищення конкурентоспроможності економіки України потребує вирішення як проблем фундаментального характеру, так і посилення факторів, які забезпечують пряме підвищення ефективності виробництва і перехід до інновативного та сталого розвитку:

Розвиток України до 2012 року має стати етапом кардинального поліпшення інституцій і підприємницького середовища, інноваційної системи та створення сучасної висококонкурентної і на зовнішньому, і на внутрішньому ринках індустрії. Так, вже у 2010 році має підвищитися якість державних інституцій, інноваційної системи (в частині нарощення науково-технологічного потенціалу, міжнародного наукового співробітництва та трансферу технологій), підприємницького середовища та структури обробної промисловості, яка має змінитися на користь високотехнологічних та середньо-високотехнологічних виробництв і підвищити ефективність виробництва (підвищити продуктивність праці, знизити енергомісткість і матеріаломісткість тощо), а також стати головним постачальником машин та обладнання для внутрішнього ринку і експортером високотехнологічних продуктів.

Це потребує більш масштабної ресурсної підтримки фундаментальних факторів і паралельно посилювачів інновативності та ефективності розвитку.

Україна має значно активізувати свою участь у рамкових програмах ЄС, особливо в таких перспективних проектних напрямках, як: нанонауки, нанотехнології, матеріали та нові виробничі технології, відновлювані джерела виробництва електричної енергії, відновлювані джерела виробництва палива, відновлювані джерела нагрівання та охолодження, технології поглинання та зберігання CO² для нульової емісії виробництва електроенергії, технології збагачення вугілля, розвинуті енергетичні мережі, ефективне використання та збереження енергії, знання про політику в галузі енергетики, біотехнології, інструменти та технології для здоров'я людини, інтеграція технологій, зміни клімату, забруднення та ризики, стале управління ресурсами, технології охорони навколишнього середовища тощо.

На кінець 2012 р. необхідно досягти синергізму основних чотирьох складових інноваційного потенціалу: потенціалу впровадження, потенціалу генерування знань, їх поширення, а також попиту на них, які почнуть давати ефект взаємодії в рамках розширення новаторства.

Після 2012 р. розпочнеться новий період, коли на тлі подальшого посилення фундаментальних складових конкурентоспроможності більшу ресурсну підтримку матимуть фактори, що посилюють, активізують інновативність (віддачу від оновленої інноваційної системи). Національні інноваційні системи будуть здатні забезпечувати синергізм між різними складовими інноваційного потенціалу, краще стимулюватимуть інноваційну діяльність і економічне зростання на базі інноваційного потенціалу. На той час основна частка ВВП та його інвестиційна складова спрямовуватимуться на розвиток України як постіндустріальної країни.

Вже у 2015–17 рр. Україна має докорінно змінити свій рейтинговий профіль за усіма складовими композиційного індексу конкурентоспроможності і увійти у двадцятку найбільш конкурентоспроможних країн.

Тобто Україна за короткий проміжок часу має здійснити якісний економічний прорив: спочатку в індустріальне, а потім — у постіндустріальне суспільство.

Програма має будуватися за такими напрямками:

I. СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ РАМКОВИХ УМОВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ

- Макроекономічна стабільність;
- Досконала регуляторна політика;
- Розвиток конкуренції на внутрішньому ринку;
- Підвищення ефективності Уряду;
- Розвиток державно-приватного партнерства;
- Зміцнення інституту власності як основи ринкової системи господарства;
- Розвиток фінансових ринків.

II. ЛЮДИНА І СТАЛИЙ РОЗВИТОК

- Модернізація системи охорони здоров'я;
- Сучасна і якісна освіта та підготовка кадрів;
- Розвиток культури;
- Розвиток фізичної культури та спорту;
- Доступне житло молодим сім'ям;
- Розвиток пенсійної системи;
- Сталий розвиток довкілля;
- Адаптація до глобальних кліматичних змін.

III. ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПРОРИВ В ІНДУСТРІЇ

- Підвищення технологічного рівня обробної промисловості;
- Модернізація будівельної діяльності;;
- Впровадження нових та відновлюваних джерел енергії;
- Підвищення ефективності використання паливно-енергетичних ресурсів.

IV. ЗНЯТТЯ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ОБМЕЖЕНЬ

Будівництво сучасних транспортних коридорів та інтегрування до загальноєвропейської інфраструктури:

Розвиток морських портів;
Розвиток аеропортів;
Відновлення та модернізація муніципальної інфраструктури.

V. ПЕРЕХІД ДО ВИСОКОЕФЕКТИВНОГО АГРАРНОГО ТА АГРАРНО-ПЕРЕРОБНОГО ВИРОБНИЦТВА

Запровадження європейських принципів державної підтримки сільськогосподарських виробників;
Переорієнтація агровиробництва із урахуванням кліматичних змін;
Нарощення експорту аграрної та аграрно-переробної продукції;
Комплексне самозабезпечення продовольством.

VI. СТВОРЕННЯ СУЧАСНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ

Вдосконалення системи генерації знань;
Активізація інноваційного попиту та трансферу технологій;
Формування інноваційної інфраструктури;
Розвиток системи управління інтелектуальною власністю;
Державне забезпечення взаємодії елементів НІС;
Інтеграція науково-технологічного потенціалу України у світове господарство.

VII. УКРАЇНА І СВІТ

Інституційна євроінтеграція;
Набуття членства України в ЄС;
Створення поглибленої зони вільної торгівлі з ЄС.

Доцільність виділення окремого розділу «Створення сприятливих рамкових умов для підвищення конкурентоспроможності економіки» пояснюється необхідністю зняття критичних відставань України за «якістю інституцій». Заходи цього розділу Програми стосуються усіх учасників ринку, формуючи сприятливе економічне середовище для підприємництва і громадян в цілому. Адже ключовим наповненням системи, що формує загальну конкурентоспроможність національної економіки, є перш за все конкурентоспроможність економічного середовища в середині країни¹.

Усі заходи не повинні порушувати конкуренцію на внутрішньому ринку шляхом створення більш привабливих податкових умов ведення бізнесу, але відкидання будь-яких форм фаворитизму і преференцій для окремих підприємств.

Відомо, що вирішення амбіційних завдань із проривом у технологічному та соціально-економічному розвитку потребує синхронізації дій як приватного, так і бюджетного секторів економіки. На даний час ринок не дає можливості швидкого налагодження рентабельних високотехнологічних виробництв із-за відсутності прибутків на початкових етапах реалізації бізнес-проектів. Виходячи із світового досвіду ефективної підтримки у створенні інноваційних полюсів розвитку, Уряд надаватиме підтримку лише в межах реалізації окремих програм, включаючи цільові програми, якщо вони відповідають завданням і цілям Програми.

¹ Як визначає сучасний економічний словник “економічне середовище країни — це сукупність економічних умов розвитку підприємництва та ділового життя”. Воно включає макроекономічні, технологічні, політичні, законодавчі, демографічні, культурні та екологічні передумови розвитку бізнесу.

Висновки. Головні напрями активної державної промислової політики за сучасних умов у ринковій економіці, як показує досвід розвинутих країн, зводяться до наступного:

- рівноправними учасниками політики і її реалізації виступають держава, бізнес, наукові і громадські організації та інститути;
- центр уваги переноситься з регулювання галузей і товарних ринків на регулювання високих технологій, що перетворюються на вирішальний фактор економічного зростання і збереження інвестиційного потенціалу;
- нову промислову політику детермінує перехід до наукоємної економіки, у якій виробництво, розподіл і використання знань та інформації визнаються головними умовами сталого економічного зростання;
- промислова політика не повинна фокусуватися на окремих видах діяльності промисловості і субсидіях, оскільки ефект від вибіркової підтримки “лідерів” і надання селективної допомоги стало дорогим “задоволенням” в еру обмежених бюджетів;
- в умовах глобалізації макроекономічна політика дедалі більше впливає на результативність промислової політики, тобто на створення конкурентоспроможного продукту через кластеризацію економіки.

Робота над Програмою передбачає визначення пріоритетних цілей (із відповідними індикаторами щодо їх досягнення) по кожному напрямку та проведення широких консультацій і обговорень з усіма представниками громадянського суспільства. Адже лише на такій платформі можна досягти єдності у процесі підвищення конкурентоспроможності української економіки.

Програма має сконцентрувати зусилля влади та об’єднати суспільство сильною національною ідеєю, яка, замість розколу нації, дасть синергійний ефект для соціально-економічного розвитку як у центрі, так і в регіонах України.

Джерела

1. <http://www.gcr.weforum.org/>
2. СЕФ «Світовий щорічник конкурентоспроможності 2007–2008».

Аннотация. Формирование конкурентоспособной национальной экономики сегодня является главным заданием социально-экономической политики Правительства Украины. Задача Правительства — обеспечить наилучшие возможности для предпринимательства и высшие стандарты жизни для граждан Украины. Соответственно национальная политика должна быть направлена на постоянное повышение благосостояния нации и каждого гражданина в соединении с достижением достойного места страны в глобальных экономических процессах.

Summary. To-day, the main task of Governmental social and economic policy in Ukraine is forming of competitive national economy. The task for Government is to provide the best possibilities for enterprising and higher living standards for citizens of Ukraine. Respectively, national policy must be directed to permanent rising of nation and every citizen welfare combining with country worthy position in global economic processes.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.07.2008 р.

УДК 330.34.014

*Ю.В. ПОЛУНЄВ,
народний депутат України,
Голова ради конкурентоспроможності України,
кандидат економічних наук*

ТЕХНОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОРИВУ: КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ КРАЇНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ОРІЄНТИРІВ

Конкурентоспроможність країни як головна стратегічна мета

Постановка проблеми. Окреслюючи актуальність даного дослідження, слід, насамперед, з'ясувати, чому саме конкурентоспроможність країни необхідно розглядати як головну мету при формуванні стратегії розвитку країни.

Питання про те, що визначає багатство (успіх) націй, завжди було в центрі економічної науки і як таке справляло великий вплив на економічну політику впродовж часів. У 20-му столітті неокласики акцентували на інвестиціях у виробничий капітал та інфраструктуру як головні чинники економічного зростання. Але такого роду інвестиції, особливо у країнах, що розвиваються, мали обмежений вплив на багатство цих країн. Тоді, крім інвестицій у виробничий капітал, наголос було зроблено на системі освіти та підготовки кадрів.

Наприкінці минулого століття до чинників, що сприяють багатству націй, було додано такі, як технологічний прогрес, макроекономічна стабільність, якісне управління, прозорі та ефективні інституції тощо. Вплив кожного із цих чинників на продуктивність праці (ПП) має під собою вагомі теоретичні підвалини та емпіричні докази. Більшість з цих чинників мають “запрацювати” синхронно, аби забезпечити прискорене економічне зростання.

Аналіз попередніх досліджень. Така еволюція теорії економічного зростання знайшла, зокрема, своє продовження у роботах професора Портера щодо конкурентних переваг націй та розробки індексу для оцінки конкурентоспроможності країн. З появою у 1979 році першого рейтингу (Competitiveness Scorecard) концепція конкурентоспроможності (як бізнесу, так і країни) та методологія її аналізу постійно удосконалювалася, перетворившись протягом останніх двадцяти років у найбільш сучасний тренд світової економічної науки та політичної практики.

В Україні актуальними залишаються питання, пов'язані з формулюванням національної стратегії розвитку, яка базувалася б на підвищенні не тільки і не стільки ресурсно-факторної конкурентоспроможності, а й забезпечила розвиток у країні нових

секторів та технологічних укладів, що формують економіку знань та забезпечують сталість економічного зростання. Саме тому автор ставить **за мету** обґрунтувати власний підхід до методології визначення стратегічних пріоритетів розвитку, які ґрунтувалися б на міжнародних системах рейтингування конкурентоспроможності країн, що має назву «технологія економічного прориву».

Виклад основного матеріалу. Потрібно чітко розрізняти конкурентоспроможність компанії, галузі та країни.

Одним із важливих критеріїв конкурентоспроможності компанії (фірми) є зростання у довгостроковій перспективі обсягу продажів, частки ринку та прибутків. Ознакою конкурентоспроможної галузі є захоплення значної і такої, що зростає, частки світового ринку шляхом експорту високоякісних товарів і послуг.

Концепція конкурентоспроможності країни має свою специфіку, оскільки країни не можуть зникнути під впливом міжнародної конкуренції так, як зникають неконкурентоспроможності компанії.

У вузькому значенні (вартісні показники зовнішньої економічної діяльності) країни дійсно конкурують на міжнародних ринках. Тут беруться до уваги такі показники, як питомі витрати виробництва у обробній промисловості, ціни, реальний обмінний курс — тобто все те, що формує цінні конкурентні позиції вітчизняних галузей у глобальній економіці. У цьому значенні конкурентоспроможність тієї чи іншої країни у глобальному контексті можливо розглядати як «суму» міжнародної конкурентоспроможності національних експортерів.

У широкому значенні категорію «конкурентоспроможність країни» розкривають критерії та показники, які характеризують стале покращення стандартів життя населення. *Конкурентоспроможність країни (КК) полягає в її здатності створити внутрішні та зовнішні умови, які дають можливості її підприємствам виробляти товари та послуги, що витримують постійне випробування міжнародних ринків, а населенню — стало підвищувати доходи та якість життя.*

Підвищення конкурентоспроможності країни в цілому — чи то поступове, чи таке, яке планується правлячою політичною елітою як «гра» на випередки¹, має розглядатися, насамперед, як свого роду інвестиційний проект, де результат досягається шляхом цілеспрямованих, послідовних впродовж достатньо тривалого часу² і ретельно змодельованих інвестицій в основні фактори сталого економічного зростання.

Результатом є динамічне зростання продуктивності праці, інноваційності та екологічності виробничих (бізнес) процесів, зростання додаткової вартості у науко- та «знанемістських» секторах економіки. Тобто все більш ефективне використання економікою країни наявних (і — зростаючою мірою — все більш дефіцитних) факторів виробництва — природних та людських ресурсів, капіталу і технологій для виробництва якісних товарів та послуг. Стале зростання ПП створює умови для підвищення зарплат та інших доходів населення неінфляційним чином, що дає головний результат проекту «конкурентоспроможна країна» — стале зростання реальних доходів та якості життя населення.

Рівень ПП також визначає середній рівень доходності інвестицій у країні. Оскільки останній є одним із фундаментальних чинників, що впливають на темпи економічного

¹ У нашому випадку як «Український прорив» до конкурентоспроможної країни.

² Фінляндії, наприклад, знадобилося майже 20 років для реалізації свого прориву, в результаті якого країна постійно посідає провідні місця у міжнародних рейтингах конкурентоспроможності.

зростання, більш конкурентоспроможна економіка ймовірно зростатиме швидшими темпами у середньо- і довгостроковій перспективі і буде привабливішою для прямих іноземних інвестицій.

Інвестиції в рамках національного проекту з підвищення конкурентоспроможності надходять з двох головних джерел — державного бюджету країни та прибутків корпоративного сектору. Інвестиції з боку публічного сектору, як правило, спрямовуються в такі сектори, як освіта, перепідготовка кадрів, фундаментальна наука та НДДКР, а також інфраструктура. Приватні інвестиції, що фінансуються за рахунок прибутків підприємств та заощаджень домогосподарств, спрямовуються на модернізацію виробничих активів, перепідготовку менеджерів та персоналу, НДДКР та інноваційну діяльність тощо.

Тому найбільш авторитетна у світі американська школа конкурентоспроможності, яка фактично проводить знак тотожності між державною економічною політикою та політикою з підвищення конкурентоспроможності країни, головні пріоритети останньої вбачає у:

- створенні та підтриманні у довгостроковій перспективі стабільного макро-економічного середовища;
- усуненні перешкод та спрощенні регуляторно-правового поля для діяльності приватного сектору;
- усуненні перешкод щодо свободи міжнародної торгівлі та руху капіталів;
- створенні фіскальних та економічних стимулів щодо спрямування інвестицій приватного сектору у головні структурні та інфраструктурні напрями, що посилюють «природні» конкурентні переваги підприємств та галузей економіки.

Необхідність для України вибору парадигми конкурентоспроможності країни як головного орієнтира довгострокової стратегії цілком підтверджується філософією та направленістю Лісабонської стратегії ЄС, майбутнє членство у якому є сьогодні майже загально визнаним пріоритетом.

Лісабонський «порядок денний» — «шаблон» для української стратегії

Прийнята у 2000-у та оновлена у 2005 році Лісабонська стратегія (ЛС) визначила за стратегічну мету перетворення до 2010 року економіки ЄС на одну із найбільш конкурентоспроможних у світі. ЛС базується на трьох стовпах економічних реформ — економічному, соціальному та екологічному.

Основними пріоритетами ЛС було визначено: 1) підвищення конкурентоспроможності економіки через розвиток інновацій (наука, освіта, підприємництво); 2) створення повноцінного єдиного ринку через поглиблені структурні реформи (фінансовий сектор, лібералізація природних монополій, створення ефективної системи соціального захисту та пан'європейського ринку праці); 3) створення нових робочих місць та міцнішої соціальної згуртованості суспільства (боротьба із бідністю та соціальною виключеністю); 4) забезпечення екологічно сталого зростання (енергоефективність, відновлювані джерела енергії, екотехнології, реалізація умов Кіотського протоколу).

І хоча в уточненій ЛС, ухваленій Єврокомісією у березні 2005 р. після «Доповіді Уім Кока» щодо прогресу у виконанні країнами—членами ЄС даної стратегії, акцент було зміщено у бік стимулювання економічного зростання, зайнятості та соціальної згуртованості, конкурентоспроможність залишається, по суті, головним пріоритетом стратегії Євросоюзу.

Для реалізації ЛС-2005 було ухвалено План дій на рівні ЄС і так званий Відкритий метод координації (ВМК). Його суть полягає у створенні спільної платформи для координації (спільні «бенчмарки», індикатори, рекомендації щодо політичних заходів) при

повний “власності” країн-членів щодо реформ, їх темпів та глибини. Крім цього, кожна країна-член готує та надає індивідуальний план дій у рамках ЛС та призначає “міністра” по ЛС, який координує реалізацію цього плану. У рамках скоригованої ЛС-2005 Євросоюз планує до 2010 р. досягти реальних темпів зростання на рівні 3%, інвестувати в науку та інновації не менш ніж 3% ВВП, створити до 2010 року 6 млн. нових робочих місць та довести показник загальної зайнятості до 70%.

Для моніторингу реалізації ЛС Єврокомісія розробила систему із понад 100 різноманітних показників, більшість яких входить до системи показників, за якими обчислюються міжнародні рейтинги конкурентоспроможності країн.

З числа цих показників було визначено обмежене коло ключових “структурних” показників, зміни яких мають демонструвати наявність реального прогресу в реалізації ЛС. У таблиці 1 представлені деякі з цих показників:

Таблиця 1

Деякі структурні показники Лісабонської стратегії ЄС

Структурний показник	Вимір	Середній по ЄС-25	Мета 2010
Економічне зростання	Темпи зростання ВВП (%)	2,4% (2007)	3% пересічно
Рівень інвестицій приватного сектору	% валових приватних капіталовкладень у ВВП	17% (2005)	20%
Публічні фінанси	% дефіциту у ВВП	3%	0% (2012-2015)
Рівень зайнятості	% зайнятого населення (вік 15-64) від загальної кількості в тій же віковій групі	64% (2005)	70%
Рівень зайнятості людей похилого віку	% зайнятого населення (вік 55-64) від загальної кількості в тій же віковій групі	41% (2005)	50%
Рівень освіченості молоді	% населення віком 20-24 років, що має повну середню освіту	77.5% (2005)	85%
Валові внутрішні видатки на НДДКР та інновації	% ВВП; всі сектори	1.85% (2005)	3.0% (включно із 2% ВВП видатків приватного сектору)
Показник рівня бідності	% людей з доходом нижче межі бідності (60% від середнього доходу після отримання соціальної допомоги)	16% (2005)	10%
Показник рівня довгострокового безробіття	% безробітних (протягом 12 місяців і більше) від економічно активного населення	4.0% (2005)	2%
Сукупні викиди “парникових” газів	% зміни у агрегованих еквівалентах CO ²		2020 — зменшення на 20% (від рівня 1990);
Енергоємність економіки	Валове внутрішнє споживання енергії (кг нафтового еквівалента) / ВВП (1995 р.)	200 кг / 1000 євро (2004)	2020 — зниження на 20% енергоємності ВВП

Джерело: Складено автором на основі документів Єврокомісії.

Уроки перших п'яти років виконання ЛС було сформульовано так: хоча оригінальні стратегічні орієнтири стратегії залишаються вірними, загальне відставання Євросоюзу щодо ЛС викликане “перевантаженістю цілями, поганою координацією та пріоритетами, що конфліктують” [1]. Ці висновки є надзвичайно актуальними і для українських реалій, оскільки всі програми соціально-економічного розвитку країни, у тому числі остання, розроблена Міністерством економіки на 2009 рік, мають подібні симптоми.

За умов, коли політична еліта та електорат України є розділеними щодо напрямів та пріоритетів розвитку країни, розробка довгострокової стратегії, в основу якої має бути покладена центральна мета — підвищення конкурентоспроможності країни, досягнення суспільного консенсусу стосовно основних стратегічних орієнтирів цієї політично нейтральної мети та прийняття плану дій щодо виконання «української версії» Лісабонської стратегії може бути, по суті, єдиним шляхом, що дасть можливість прийняти узгоджену із усім суспільством стратегію розвитку та забезпечити її виконання впродовж тривалого часу.

Така стратегія має бути стратегією випереджального зростання та подолання багатьох критичних відставань.

Необхідність «економічного прориву»: міжнародні порівняння

Результати розвитку України, попри достатньо високі темпи зростання, які було досягнуто протягом 2000—2007 років, не можуть бути визнані задовільними з огляду на міжнародні наукові порівняння, які свідчать про те, що ці темпи зростання не є сталими.

Дані порівняння дають можливість оцінити не тільки макроекономічну динаміку країни у цілому, а й результативність структурних та інституційних реформ, які найбільшою мірою впливають на продуктивність праці, динаміку та сталість економічного зростання.

У світовій економічній науці та практиці є кілька методологій та систем порівняльного аналізу розвитку країн. Однак найбільш прийнятними для цілей даного дослідження автор вважає два найавторитетніших рейтинги конкурентоспроможності країн та регіонів, зокрема, це — World Competitiveness Report з його Global Competitiveness Index (GCI), що готується Світовим економічним форумом у Давосі (Швейцарія), та World Competitiveness Yearbook (WCY), який щорічно публікується Інститутом розвитку менеджменту (IMD-Lausanne, Швейцарія). Обидві методології є доволі схожими у підходах. Різниця між ними, яка пояснює, чому масив дослідження у WCR є набагато більшим (135 країн), ніж у лозанському WCY (55 країн), полягає у співвідношенні статистичних та оціночних даних, що використовуються для визначення показників.

За останнім рейтингом, який здійснив Світовий економічний форум, Україна, посідаючи 73 місце серед 131-ї країни, значно відстає за багатьма показниками від 12 нових членів ЄС (крім Болгарії та Румунії), а також від деяких країн СНД (Росія, Казахстан, Узбекистан). Як зауважує цей звіт, турбує те, що “Україна не спромоглася суттєво покращити рейтинг конкурентоспроможності”, починаючи з того року (1997), коли він був уперше підготовлений для нашої країни [2].

Як демонструє таблиця 1, *чинники, що негативно впливають на загальний результат*, пов’язані із неефективністю та непрозорістю влади та державних і приватних інституцій (залежністю судової влади від політики, корупцією та надмірною бюрократією, слабким захистом прав власності, включно з інтелектуальною), низьким рівнем конкуренції, надзвичайно слабким антимонопольним регулюванням, неререформованою податковою системою, низькою здатністю підприємств абсорбувати сучасні технології, нерозвинутістю фінансових ринків (зокрема фондового) та їх неефективним регулюванням, неза-

хищеністю інвесторів, у тому числі міноритарних, високою інфляцією, нерозвинутістю корпоративного сектору (відсутність мереж постачальників, регіональних кластерів та низька якість корпоративного управління і бізнес-процесів), недостатнім розвитком транспортної та енергетичної інфраструктури (крім залізничного транспорту), наявністю серйозних структурних проблем у системі охорони здоров'я та початковій освіті.

Таблиця 2

Вплив чинників на рейтинг конкурентоспроможності України

На зниження	Рейтинг СЕФ (131)	На підвищення	Рейтинг СЕФ (131)
Якість та ефективність державних та приватних інституцій	115	Розмір внутрішнього ринку	26
Ефективність товарних ринків	101	Вища освіта та підготовка кадрів	53
Готовність до технологій	93	Ринок праці	65
Розвинутість фінансового сектору	85	Інновації	65
Макроекономічна політика	82		
Розвинутість корпоративного сектору	81		
Розвинутість базової інфраструктури	77		
Система охорони здоров'я та початкова освіта	74		

Джерело: *The Ukraine Competitiveness Report 2008* © 2008 World Economic Forum

До чинників, що позитивно впливають на рейтинг України, можна віднести: великий розмір внутрішнього ринку та відкритість економіки, достатньо розвинуту систему вищої освіти та підготовки кадрів, незарегульований ринок праці (гнучкість визначення зарплати, процедур найму та звільнення тощо), здатність населення до інновацій (зокрема, високий рівень патентної діяльності) та розвинутість науково-дослідницької інфраструктури.

«Лозанська» методологія рейтингу конкурентоспроможності World Competitiveness Yearbook використовує більш ніж 300 показників та оцінок, з яких практично дві третини є статистичними параметрами. Тому для цілей Технології економічного прориву автором взято за основу саме цю методологічну базу³. За розрахунками WCY-2008 (55 країн), загальний рейтинг України погіршився, знизившись з 46 місця (WCY-2007) до 54.

Результати порівнянь України із групою країн-«орієнтирів», які здійснила Рада конкурентоспроможності України у рамках проекту «Монітор конкурентоспроможності», свідчать, зокрема, про наявність аналогічного до викладених у таблиці 1 ряду критичних відставань за різними факторами, що впливають на конкурентоспроможність країни [3].

Наявність серйозного відставання України щодо міжнародної конкурентоспроможності не може не наводити на думку стосовно критичної необхідності консолідувати

³ Під керівництвом автора, на той час Президента Міжнародного інституту менеджменту (МІМ-Київ), у рамках спільного із IMD проекту, Україну у 2007 році було вперше включено до рейтингу WCY.

суспільство навколо мети якомога швидше подолати ці відставання задля входження протягом осяжної історичної перспективи до кола розвинутих країн.

Сьогодні, в умовах стрімких та шокоподібних глобальних викликів, у наукових та експертних колах країни, а також і серед демократично налаштованого політикуму практично не викликає сумніву теза про необхідність прискореного розвитку країни («українського прориву», стрибка або «українського економічного дива»), яке мало б ґрунтуватися на сучасних економічних концепціях, чіткій довгостроковій стратегії, європейському досвіді, розробленій методології, конкретних орієнтирах, зовнішніх «бенчмарках» та показниках, що вимірюють результати реалізації стратегії.

Як визначається у дослідженні українських вчених, «для покращення конкурентоспроможності економіки країни можуть застосовуватися два типи державної економічної політики. По-перше, це базова економічна політика, що стосується залучення інвестицій, стратегії розвитку галузей промисловості і торгівлі. Якщо застосування базових економічних інструментів є ефективним, їх необхідно підтримувати заходами другого рівня. По-друге, країна повинна проводити допоміжну політику, що включає макроекономічну політику, розвиток національної інфраструктури та інституційної системи» [4].

Очевидно, що йдеться саме про необхідність, крім чіткої стратегії розвитку, мати також спеціальну економічну політику, спрямовану на подолання у історично короткі терміни критичних для країни відставань, посилення конкурентних переваг та більш активну мобілізацію нових чинників економічного зростання. Іншими словами, модернізована економічна політика України має бути агресивно-випереджальною стосовно цілей щодо підвищення конкурентоспроможності країни. Тобто економічною політикою прориву.

Без прориву органічне зростання лише законсервує статус України як третьорозрядної країни та її відставання за більшістю показників конкурентоспроможності — тепер уже не тільки від розвинутих країн, а й від найближчих країн-сусідів.

Хоча основу конкурентоспроможності країни становлять конкурентоспроможні у міжнародному контексті національні підприємства, визначальний вплив на здатність національного бізнесу конкурувати справляють чинні в країні інституційно-регуляторні рамки та рішення щодо державних інвестицій у різні бюджетні програми. Все це є результатом логічних і послідовних рішень державної влади. Тому основною рушійною силою у здійсненні прориву є державна влада та її здатність сформулювати реалістичну стратегію, налагодити ефективну коридинацію усіх гравців, організувати суспільний діалог та мобілізувати суспільство щодо її імплементації.

Метою “українського” стратегічного прориву має стати, на нашу думку, перехід у історично короткий термін зі стадії факторно-ресурсної до стадії інноваційної конкурентоспроможності та входження України у наступні 15–20 років до кола тридцяти найбільш конкурентоспроможних країн за версією WCY, або у перші п’ятдесят країн — за версією давоського WCR⁴. Здійснення такого прориву зробить економіку України за рівнем життя, економічною динамікою та структурою, основними соціальними рисами подібною в порівнянні до нових країн-членів Євросоюзу.

Технологія економічного прориву

Технологія економічного прориву (ТЕП) — це розроблена автором *методологія* з трансформування детального аналізу міжнародних рейтингів конкурентоспроможності (у даному разі рейтингу WCY) у цілісний підхід щодо формулювання пріоритетів довгострокової стратегії розвитку країни.

⁴ Аналогічну стратегічну мету вже розробили й інституціоналізували такі країни, як Казахстан та нещодавно Росія (наприклад, стратегія Росія–2020).

Перевагою ТЕП є те, що під основні напрями та заходи економічної і соціальної політики країни підводяться, з одного боку, міжнародно вимірювані статистичні показники та експертні оцінки, а з іншого — система порівнянь за найважливішими показниками з групою певних країн та визначення на їх основі стратегічних орієнтирів. Вперше елементи такого «змагально-порівняльного» підходу реалізувала Рада конкурентоспроможності України у періодичному виданні «Монітор конкурентоспроможності».

Економічний прорив має базуватися на послідовній ліквідації критичних для країни відставань в інституційно-регуляторному середовищі та у розвитку основних факторних ринків (капіталу, робочої сили, землі тощо), на інтенсивному створенні засад економіки знань, забезпеченні умов сталого розвитку (тобто формуванні відповідальної конкурентоспроможності) і зміцненні соціальної згуртованості населення шляхом накопичення соціального капіталу.

У ТЕП на основі методології WCY, а також із використанням показників, що застосовуються такими міжнародними організаціями й агенціями, як Світовий банк, ЄЕК ООН, ЮНІДО, ОЕСР, Dow Jones, AccountAbility та інші, вперше сформовано *чотири матричну систему впливу державної політики — через “показники прямої дії” (ППД) і “показники кумулятивної дії” (ПКД) — на конкурентоспроможність країни у середньо- і довгостроковій перспективі.*

До ППД можна віднести показники, що мають статистичний та оціночний рівень і можуть безпосередньо змінюватися під впливом рішень державної влади (законодавчі та регуляторні акти, бюджетні асигнування, державні інвестиційні програми та інтервенції, інші рішення та заходи тощо). До ПКД відносять такі показники та експертні оцінки, які є сумарним результатом дії як ППД, так й інших факторів, і які, як правило, характеризують макроекономічні тенденції та структурні зрушення (табл. 4).

Перша матриця — Ліквідація критичних відставань (Critical Gap Fix). Це — комплекс рішень і заходів, які впливають на макроекономічну стабільність, якість інститутів влади, ефективність державного регулювання основних ринків (капіталу, праці, землі, інтелекту), а також на ступінь відкритості економіки та на ефективність конкуренції. До цієї ж групи належать показники розвитку базової інфраструктури.

Друга матриця — Економіка знань (Knowledge-Based Economy). Цей напрям має стати головним пріоритетом в інвестиційній політиці, розподілі державних ресурсів, стимулюванні приватних інвестицій. Він охоплює такі найважливіші сфери, як розвиток освіти, науки та інновацій (НДДКР), розбудову технологічної та інформаційної інфраструктури.

Третя матриця — Сталий розвиток і відповідальна конкурентоспроможність (Sustainable Development and Responsible Competitiveness). Це — комплекс заходів і системних рішень, що посилюють чинники стабільного розвитку суспільства (такі, як енергобезпека, енергозбереження, екологія, ефективність системи охорони здоров’я, якість товарів і послуг, якість життя), а також стимулюють «соціально відповідальну конкурентоспроможність» національного бізнесу.

Четверта матриця — Соціальна згуртованість (Social Cohesion). Цей блок, якого практично не було в жодній економічній стратегії не тільки України, а й інших пострадянських країн, зачіпає такі найважливіші питання, як: формулювання і просування сучасної та прагматичної національної ідеї; формування системи установок і суспільних цінностей, які утверджують філософію суспільного, колективного та особистого успіху, здорового способу життя тощо.

Крім цього, Технологія економічного прориву як методологічний підхід щодо формулювання пріоритетів національної стратегії розвитку включає чотири взаємопов’язані процеси, участь у яких на різних етапах мають брати не тільки урядові агенції та відпо-

відні інститути влади, а й експертне середовище, представники науково-освітньої сфери, бізнесу та громадянського суспільства.

Процес перший — квантифікація: детальний професійний аналіз рейтингу конкурентоспроможності країни, організація публічних обговорень та дискусій рейтингу, визначення в контексті чотирьох матриць ТЕП поточних значень та історичної динаміки основних показників прямої і кумулятивної дії.

Процес другий — орієнтація: визначення кола країн-орієнтирів та міжнародних “бенчмарків” (наприклад, система структурних показників ЄС), здійснення порівняння ППД та ПКД України із відповідними показниками країн-орієнтирів для ідентифікації критичних відставань.

Можливу вибірку таких країн запропоновано у періодичному виданні РКУ “Монітор конкурентоспроможності” (табл. 3).

Таблиця 3

Україна та країни-орієнтири

	Територія, тис. км ²	Чисельність населення, млн. осіб	Кількість осіб робочої сили, млн. осіб	ВВП, млрд. дол. США	Зростання реального ВВП, % на рік	Інфляція, % на рік	Баланс поточного рахунку, % ВВП
Бразилія	8514,9	189,4	97,6	1314,2	5,4	3,6	1
Естонія	45,2	1,34	0,69	21,3	7,1	6,6	-14,1
Іспанія	505,4	45,2	22,19	1437	3,8	2,8	-10,1
Італія	301,3	58,88	24,71	2101,8	1,5	1,8	-2,3
Китай	9598,1	1321,3	782,2	3241,8	11,9	4,8	11,2
Корея	99,3	48,46	24,22	969,9	5	2,5	0,6
Німеччина	357,1	82,26	43,27	3316,5	2,5	2,3	7,6
Польща	312,7	38,12	16,99	420,3	6,5	2,5	-3,7
Росія	17098,2	142,2	75,2	1289,6	8,1	9,1	5,5
Туреччина	783,6	68,9	23,52	658,1	4,5	8,8	-5,8
Угорщина	93	10,07	4,24	138	1,3	7,9	-5
Україна	603,6	46,5	22,32	140,5	7,3	12,8	-4,2
Фінляндія	338,2	5,28	2,68	244,7	4,4	2,5	4,4
Франція	551,5	61,67	27,85	2556,1	1,9	1,5	-1,3

Процес третій — навігація: експертне вивчення кращого міжнародного досвіду щодо подолання аналогічних відставань та проведення відповідних структурних реформ (як за змістом, так і у часовій перспективі), розробка на цій основі та з урахуванням “української специфіки” системи критично важливих цільових орієнтирів (стратегічних “бенчмарків”) і оптимальних траєкторій руху (ОТР) задля ліквідації відставань та досягнення визначених рівнів показників. Цей процес має супроводжуватися розробкою експертами як траєкторій руху країни за показниками, так і альтернатив щодо конкретних комбінацій із заходів державної політики (policy mix), що мають забезпечити, за умови послідовності влади та “спадковості” цільових орієнтирів від уряду до уряду, їх досягнення у визначений час.

Процес четвертий — консенсуалізація: суспільне узгодження оптимальних траєкторій руху.

Таблиця 4
Складові та показники матриць Технології економічного прориву

Складові матриць	Показники прямої дії (ППД)	Показники кумулятивної дії (ПКД)
Ліквідація критичних відставань		
Макроекономічна динаміка	Державне і приватне кінцеве споживання. Державні і приватні капіталовкладення.	Зростання реального ВВП і прогноз. Рівень безробіття і прогноз
Управління державними фінансами	Рівень дефіциту державного бюджету. Рівень державних видатків. Податкові надходження. Ступінь позитивного впливу фіскальної політики на конкурентоспроможність бізнесу	Рівень інфляції і прогноз. Зростання підприємництва, малого та середнього бізнесу
Грошово-кредитна політика	Рівень процентних ставок. Стабільність національної валюти. Рівень впливу валютно-курсової політики на конкурентоспроможність бізнесу та економічного зростання	Ступінь сприяння грошово-кредитної політики конкурентоспроможності приватного сектору. Ступінь стимулювання вартості капіталу діловій активності
Стимулювання експорту та ПП	Ефективність системи державної підтримки національних експортерів. Створення позитивного іміджу країни за кордоном	Індекс умов торгівлі. Сальдо поточного рахунку. Прямі іноземні інвестиції. Кредитний рівень країни. Інвестиційний ризик країни (EUROMONEY)
Ефективність банківського сектору	Ступінь сприяння банківського нагляду: регулювання конкурентоспроможності бізнесу. Ефективність НБУ у підвищенні прозорості банків та якості управління	Активи банківського сектору. Рівень «спреду». Проникнення роздрібних банківських послуг
Розвиненість ринків капіталу	Ефективність законодавчо-регуляторних заходів щодо посилення прозорості фінансових інститутів. Адекватність захисту прав акціонерів	Адекватність фондового ринку. Доступ національних компаній до ринків капіталу. Розвиненість венчурного капіталу
Регулювання ринку праці та трудових відносин	Процедури найму та звільнення – ефективність законодавства. Законодавство щодо боротьби із безробіттям. Імміграційне законодавство. Рівень оплати праці в промисловості та сфері послуг. Кількість відпрацьованих годин	Розміри робочої сили. Рівень часткової зайнятості
Відкритість економіки	Ступінь протекціонізму в економіці. Доступність державних контрактів для зарубіжних компаній. Сприяння митної адміністрації вільному переміщенню товарів і послуг. Доступ іноземних інвесторів до контрольних прав власності	Свобода міжнародних транзакцій
Регуляторне середовище	Інтенсивність регуляторних вимог до бізнесу. Регуляторні вимоги до товарів і послуг. Рівень державного контролю за цінами	Простота ведення бізнесу. Простота створення нових компаній
Конкуренція	Рівень державних субсидій підприємствам. Ефективність законодавства з підтримки відкритої конкуренції	Розміри „тіньової” економіки

Продовження таблиці

Ефективність влади і інституцій	Послідовність державної стратегії та політики. Ефективність виконання урядових рішень. Ефективність і незалежність судової влади. Ступінь впливу корупції і бюрократії на бізнес. Рівень захисту особистих свобод і приватної власності	Ступінь політичної нестабільності. Сприятливість правового поля і регуляторного середовища для конкурентоспроможності компаній
Вплив держави на ефективність бізнесу	Ефективність нагляду за менеджментом та власниками компаній. Практика аудиту та бухгалтерського обліку (відповідність міжнародним стандартам)	Рівень адаптивності бізнесу. Ефективність великого бізнесу. Життєздатність малого та середнього бізнесу. Ефективність фінансового менеджменту компаній
Адекватність базової інфраструктури	Адекватність державного планування та фінансування транспортної інфраструктури. Розвиненість базових телекомунікацій	Ступінь сприяння транспортного сектору потребам бізнесу. Інтенсивність транспортних мереж та перевезень. Відповідність якості голосового зв'язку та передачі даних вимогам бізнесу
Економіка знань		
Розвиток науки	Загальний рівень інвестицій в НДДКР. Рівень фундаментальних досліджень. Рівень законодавчої та інституціональної підтримки наукових досліджень. Адекватність захисту прав інтелектуальної власності	Загальний рівень інвестицій приватного сектору в НДДКР. Кількість зайнятих в НДДКР. Кількість зайнятих в НДДКР в приватному секторі. Кількість наукових ступенів. Кількість наукових статей. Нобелівські лауреати
Система освіти	Рівень державних видатків на освіту. Відповідність системи освіти потребам економіки. Відповідність університетської освіти потребам економіки. Завантаження вчителів початкової та середньої школи. Достатність мовної освіти	Населення з середньою освітою. Населення з вищою освітою. Оцінка якості освіти. Освіченість. Ступінь економічних знань у населення. Ступінь фінансових знань у населення
Підприємницькі навички та нові кваліфікації	Достатність компетентних топ-менеджерів. Достатність кваліфікованих кадрів. Пріоритетність підвищення кваліфікації	Підприємницькі здібності менеджерів. Міжнародний досвід менеджерів. Ефективність навиків маркетингу і продажів у компаніях. Привабливість бізнес-середовища для висококваліфікованих іноземних працівників. Рівень «відтоку мозків»
Інновації та нові технології	Частка експорту високих технологій. Рівень законодавчої підтримки розвитку та впровадженню нових технологій. Державне регулювання в сфері високих технологій. Достатність фінансування для технологічного розвитку	Наявність кваліфікованих інженерів на ринку праці. Наявність трансферу технологій між компаніями та університетами. Ступінь розвитку технологічної кооперації між компаніями. Рівень патентної діяльності. Патентна продуктивність

Продовження таблиці

Технологічна інфраструктура	Кількість користувачів Інтернет. Кількість користувачів широкосмугового Інтернету. Рівень «кібер»-безпеки	Глибина проникнення мобільного зв'язку. Вартість послуг мобільного зв'язку. Кількість комп'ютерів у користуванні. Вартість доступу до Інтернету. Вартість доступу до широкосмугового Інтернету
Сталість		
Якість життя	Рівень урбанізації	Загальна оцінка якості життя. Рейтинг країни за індексом людського розвитку ООН. Рівень вікової залежності населення
Ефективність системи охорони здоров'я	Рівень витрат на систему охорони здоров'я. Адекватність медичної інфраструктури	Тривалість життя при народженні. Вплив проблем здоров'я на розвиток бізнесу. Відповідність медичної інфраструктури потребам суспільства
Захист навколишнього середовища	Пріоритетність принципів сталого розвитку для уряду. Ступінь впливу екологічного законодавства на бізнес. Рівень викидів CO ² в атмосферу	Вплив екологічного забруднення на економіку. Вторинна переробка паперу та картону. Вторинне очищення води
Енергетична ефективність	Пріоритетність енергозбереження для уряду	Енергоемність ВВП
Енергетична безпека	Адекватність та ефективність енергетичної інфраструктури. Вартість електроенергії для виробничих потреб	Виробництво та споживання енергії. Залежність від імпорту первинних енергоносіїв
Якість товарів та послуг	Частка товарів із міжнародною сертифікацією якості. Рівень захисту споживачів. Пріоритетність та якість задоволення інтересів та потреб населення	Рівень міжнародної стандартизації щодо якості товарів
Відповідальна конкурентоспроможність	Ступінь уваги менеджменту та власників компаній до питань здоров'я, охорони праці та екології	Рівень соціальної відповідальності та етичності бізнесу. Рівень довіри суспільства до менеджменту компаній. Ступінь сприйняття системою корпоративних цінностей потреб та інтересів працівників
Соціальна згуртованість		
Соціальна згуртованість населення	Наявність об'єднаних ідей та принципів. Рівень підтримки населенням ринкових реформ та демократизації	Наявність та ступінь етнічних, культурних, історичних та ідеологічних «розломів» в суспільстві
Диференціація доходів	Розподіл доходів між 20% найбільш багатого населення та 20% найбіднішого населення	Рівень агресії в суспільстві та його вплив на бізнес
Гендерне питання	Співвідношення доходів чоловіків та жінок	Наявність дискримінацій в суспільстві. Рівень гендерної рівноправності
Система установок та суспільних цінностей	Ставлення суспільства та бізнесу до глобалізації. Ступінь пропаганди ЗМІ нездорового способу життя. Система цінностей та установок щодо конкурентоспроможності країни	Відкритість національної культури до передових іноземних ідей. Рівень адаптивності населення до змін

Висновки. Усім сьогодні зрозуміло, що здійснення Україною якісного прориву щодо конкурентоспроможності залежить не тільки і не стільки від правильності підготовленої будь-яким урядом стратегії розвитку, чи від технології її підготовки, скільки від зміцнення соціального капіталу та соціальної згуртованості суспільства. Це залежить у тому числі від утвердження в країні справді об'єднуючої та прагматичної національної ідеї [5], від конструктивної взаємодії усіх сторін, зацікавлених у довгостроковому інвестиційному проєкті “конкурентоспроможна країна”.

Такими сторонами є і влада, і роботодавці (бізнес), і наймані працівники, і наука з освітою, і громадянське суспільство в цілому. Тому важливими інструментами досягнення консенсусу щодо цільових орієнтирів розвитку має стати створення в країні аполітичної за суттю платформи для постійних стратегічних консультацій та досягнення консенсусу щодо орієнтирів та оптимальних траєкторій розвитку.

Джерела

1. *Lorenzo Codogno*. Tracking, analysing and modelling structural reforms. Italian Ministry of Economy and Finance, June 2008.
2. *The Ukraine Competitiveness Report 2008*. Geneva, World Economic Forum, 2008.
3. *Монітор* конкурентоспроможності, номери 1 та 2. (Київ, «Імідж-Принт». — №1. — 2006; №2. — 2007)
4. *Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення* / За ред. д. е. н. І.В.Крючкової — К.: Основа, 2007. — С. 9.
5. *Рада конкурентоспроможності України* (www.compete.org.ua)

Аннотация. Автор обосновывает ряд научно-методических положений, имеющих практическое значение для разработки и реализации в Украине социально и политически согласованной долгосрочной стратегии развития. Предлагается собственная «Технология» построения такой стратегии, которая не только обеспечила бы реализацию экономического прорыва, но и приблизила Украину к «добровольному» выполнению ориентиров Лиссабонской стратегии (ЛС) Евросоюза, что может быть наиболее принятым для страны «внешним» якорем.

Summary. Author grounded some methodological statements for elaboration and implementation of socially and politically concerted development strategy for Ukraine in the long-term perspective. Author's own “technology” of such strategy constructing is proposed. In author's view, this strategy would not only provide Ukraine with the possibility of economic advance, but also bring it closer to EU Lisbon Strategy guidelines that may be the most appropriate “external” anchor for the country.

Стаття надійшла до редакції журналу 23.09.2008 р.

УДК 336.143.(477)

Т.І. ЄФИМЕНКО,
*доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник
ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”*

БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ІНСТРУМЕНТІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ДЕРЖАВИ

Постановка проблеми. Посилення взаємозалежності подальшого піднесення національної економіки України та її конкурентоспроможності супроводжується підвищенням її ефективності і визначається порівняльними перевагами з іншими країнами, а також ефективністю регулюючої діяльності державних і громадських інституцій.

Як зазначено у доповіді МВФ „Огляд світової економіки” [1], в світі, починаючи з ХХ-го сторіччя, роль держави та її владних органів у регулюванні економіки суттєво змінилася. За даними фахівців Міжнародного інституту розвитку менеджменту [2], значну питому вагу в рейтингах конкурентоспроможності країн відіграють: державні фінанси, фінансова політика, суспільний та інституційний устрій, господарське законодавство.

Бюджетна політика вважається однією з головних складових інструментарію державного втручання в економіку. Її завдання щодо створення необхідних економічних, правових та організаційних засад формування і оптимального розподілу фінансових ресурсів між різними ланками бюджету мають бути скоординовані із стратегічними цілями стійкого безінфляційного зростання держави та підвищення життєвого рівня населення, а засоби та інструменти державного управління — спрямовані на забезпечення макроекономічної стабільності, встановлення оптимальних структурних пропорцій в економіці, вирішення соціальних проблем, формування сучасних ринкових фінансових інститутів. Виклики ХХІ сторіччя, пов’язані з феноменом глобалізації, подальшою трансформацією національної економіки та її інтеграцією в світовий економічний простір в умовах існуючих обмежень та ризиків посилюють актуальність дослідження проблеми формування та реалізації конкурентоспроможної бюджетної політики в Україні.

Аналіз попередніх досліджень. У багатьох наукових працях зарубіжних та вітчизняних вчених у сфері державних фінансів підкреслюється провідна роль бюджетної політики в системі інструментів конкурентоспроможності держави. Теоретичним аспектам досліджень механізмів фінансової політики та конкурентоспроможного економічного зростання присвячено наукові праці Дж. М. Кейнса, Й. Шумпетера, Дж. Б’юкенена,

Е. Хансена, Дж. Стігліца та ін. У вітчизняній літературі питання інституційних та структурних факторів конкурентоспроможності висвітлені в роботах В.М. Гейця, І.О. Луніної, В.М. Федосова, В.М. Опаріна. Проте сучасні кризові політичні та економічні тенденції в світі та Україні підтверджують наявність дискусійних питань у використанні бюджетної політики як потужного інструменту побудови конкурентоспроможної держави.

Метою статті є дослідження сучасних тенденцій бюджетного регулювання в Україні в контексті формування інструментів конкурентоспроможності держави.

Виклад основного матеріалу. Бюджетна політика України має бути спрямована на забезпечення економічної і фінансової стабільності, стійкого економічного розвитку держави. Збалансованість доходів і видатків бюджетної системи, ефективне управління дефіцитом і державним боргом з метою інвестиційного забезпечення зростання рівня конкурентоспроможності економіки є ключовими факторами результативного виконання функцій держави, підвищення якості державних послуг. В умовах фіскальних ризиків і обмежень необхідно підтримувати мінімальні державні соціальні стандарти, безперервне фінансування освіти, науки, охорони здоров'я, оборони, охорони громадського порядку, судової системи, здійснювати фінансову підтримку місцевого самоврядування тощо. Реалізації цих завдань підпорядковані пріоритети бюджетної політики, які розробляються на середньострокову та довгострокову перспективу з урахуванням основних засад економічного та соціального розвитку країни.

В період трансформації економіки України необхідно поєднувати, з одного боку, посилення соціальної спрямованості бюджету, з другого — збільшення бюджетних інвестицій на програми підвищення конкурентоспроможності країни (наукові дослідження, людський капітал, інноваційно-інвестиційну діяльність). Показники економічного зростання, інфляції мають бути взаємоузгоджені з рівнем дефіциту держбюджету, державного боргу.

Бюджетна політика розвинутих країн містить цілі і заходи, які підтримують щорічну збалансованість бюджету, незважаючи на поточний стан економіки, в межах певної фази економічного циклу. На думку багатьох західних вчених і політиків, активна роль держави полягає в наступному. У фазі спаду збільшується дефіцит бюджету зниженням рівня оподаткування та зростанням обсягів державних видатків. При цьому держава стимулює розвиток конкурентоспроможної виробничої сфери і закладає передумови для переходу до позитивної динаміки економіки. У фазі економічного зростання відбувається підвищення рівня оподаткування та зменшення обсягів фінансування державних програм, дефіцит скорочують з метою компенсувати сальдо бюджету, що зросло протягом попередніх фаз економічного циклу. Таким чином забезпечується збалансованість бюджету у середньостроковій та довгостроковій перспективі. Водночас незалежно від стану економіки серед головних цілей — довгострокове фінансування людського та технологічного розвитку.

Сучасні тенденції фінансово-економічної кризи, пов'язані з малокерованим розвитком подій, підтвердили, що спроби використання стабілізаційного фіскального механізму не завжди виправдовують очікування. Як зазначив Президент Франції Ніколя Саркозі, „...нестабільність та безпорядок посилюватимуться, якщо ми не адаптуємо успадковані з минулого міжнародні інститути до реалій XXI століття” [3]. На наш погляд, потребують подальшого удосконалення механізми стабілізації, що вбудовані в бюджетну систему, а також наднаціональні норми формування та реалізації бюджетних політик різних країн.

Розглянемо бюджетні показники України у 2005 — 2007 рр. На рис. 1 — 2 наведено статистичні дані динаміки ВВП, доходів та видатків, державного боргу в складі Державного бюджету. Незважаючи на неодноразове коригування, практично усі фактичні

значення показників суттєво відрізняються від прогнозних. У 2005 році за значного уповільнення зростання ВВП (факт 102,7% проти 105,0 і 108,6 першого та уточненого прогнозу) план по видатках не виконано на 7,7 млрд. грн., по доходах на 1,6 млрд. грн. Таким чином, штучно знижено дефіцит бюджету на 5,6 млрд. грн. У 2006 році фактичні темпи росту ВВП практично збіглися з остаточним варіантом плану 107,3% проти 107,0. При перевиконанні плану по доходах на 2,8 млрд. грн. видатки недофінансовано на 9,2 млрд. грн., і, як наслідок, дефіцит бюджету у 2006 році також зменшено проти плану на 12,5 млрд. грн. У 2007 році зростання ВВП на рівні 107,6%, майже збіглося співпадаючи з передостаннім варіантом плану (107,0) – на 1,1% вище останнього. Дефіцит бюджету зменшено на 16,3 млрд. грн. проти плану, видатки недофінансовано на 13,6 млрд. грн., доходи вище плану на 1,7 млрд. грн. Протягом досліджуваного періоду навіть при перевиконанні доходів бюджету видаткова частина бюджету систематично була недофінансована. Така практика, очевидно, не на користь розпорядників бюджетних коштів. А зменшення дефіциту бюджету за часи зростання економіки було б варто досягти за рахунок більш стрімкого зростання доходів.

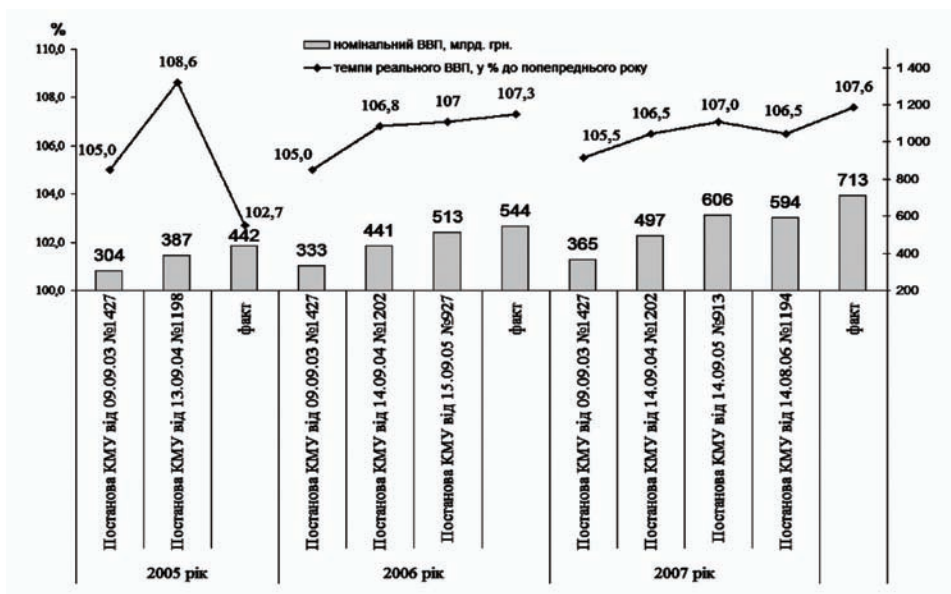


Рис. 1. Планові і фактичні показники реального та номінального ВВП у 2005–2007 роках

Загрози стабільності та перспективам розвитку економіки, що впливають із світової фінансової кризи потребують негайного внесення змін до бюджетної політики 2008–2009 і наступних років.

Як відомо, сутність цілі довгострокового фінансування полягає в тому, що держава визначає довгострокові пріоритети бюджетної політики і концентрує фінансові ресурси на фінансування розвитку стратегічно важливих напрямів соціальної та економічної політики, що, в кінцевому підсумку, дає можливість вийти з кризи і перейти до фази розвитку, забезпечивши при цьому циклічно збалансований бюджет.

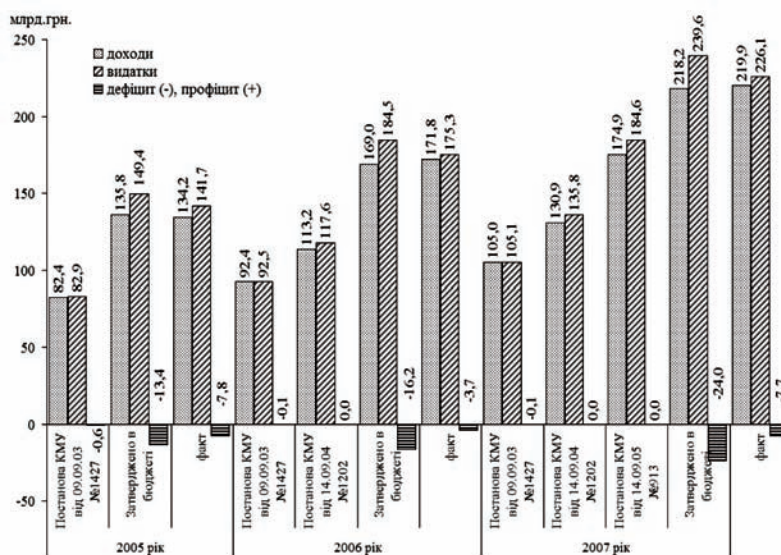


Рис. 2. Планові та фактичні показники доходів, видатків, дефіциту та профіциту зведеного бюджету у 2005–2007 роках, млрд. грн.

Встановлення пріоритетів бюджетної політики на середньо- та довгострокову перспективу дає змогу здійснювати системну оцінку досягнення цілей бюджетної політики, визначених при підготовці та виконанні бюджетів минулих періодів, з урахуванням досягнутого рівня соціально-економічного розвитку країни та окремих секторів економіки, а також змін у зовнішньому та внутрішньому економічному середовищі. На базі проведеного аналізу виявляється можливим коригувати пріоритетні напрями бюджетної політики при підготовці бюджетів наступних періодів.

Сучасна держава постає перед проблемою вибору стратегії економічного розвитку, що передбачає оптимальне поєднання соціальних та економічних програм – „стратегій зростання для боротьби з бідністю” [5].

Останніми роками точаться дискусії щодо оптимального співвідношення розмірів соціальних та інвестиційних видатків бюджету. В умовах кризових обмежень соціальна спрямованість бюджету вважається несумісною зі стратегією та бюджетом економічного зростання. Часто стверджується про взаємозалежність між рівнем економічного зростання, що досягається, зокрема, і державними інвестиціями, та соціальною рівністю. Передбачається, що завдяки вищим темпам економічного зростання збільшуються можливості бюджету фінансувати соціальні програми. З іншого боку, „...до певної міри протиставлення зростання/бідність видається беззмисловим” [5]. Зокрема, у розвинутих країнах спостерігається менша диференціація в доходах на відміну від більшості країн, що розвиваються, які демонструють високі темпи економічного зростання при збільшенні розривів у розподілі доходів.

Згідно з традиційним розумінням принципів бюджетного процесу видатки бюджету – це кошти, що спрямовуються на здійснення програм та заходів, передбачених відповідним бюджетом, за винятком коштів на погашення основної суми боргу та повернення надмірно сплачених до бюджету сум.

Водночас бюджетне регулювання як головний державний інституційний регулятор не може не мати виражений цільовий характер та орієнтуватися на критерії вибіркового та пріоритетного фінансування. Робити одночасно уніфіковані соціальні виплати популістського змісту та проводити цільове фінансування неможливо, адже ефективна бюджетна політика не може мати нічого спільного із заграванням з електоратом, що ми можемо спостерігати сьогодні. Вона повинна базуватися на ідеї зростання доходів населення не за рахунок проінфляційних виплат, а швидше за рахунок зростання ВВП. Розглянемо видатки зведеного бюджету України у 2000 – 2007 рр. у відсотках до ВВП у 2000 – 2007 рр. – рис. 3 і 4.

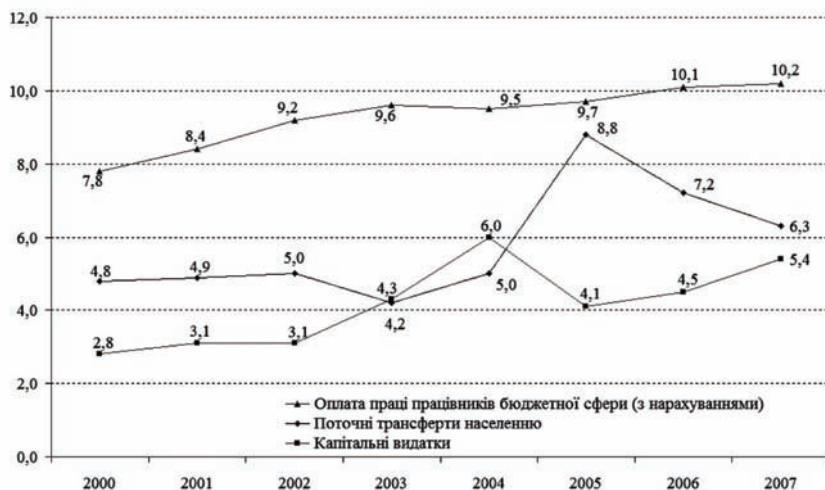


Рис. 3. Видатки зведеного бюджету на оплату праці, поточні трансферти населенню та капітальні видатки (за економічною класифікацією), у % до ВВП

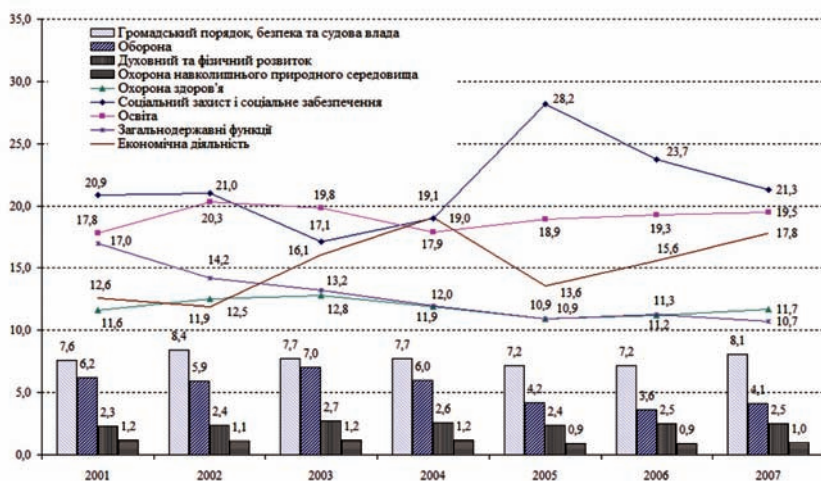


Рис. 4. Видатки зведеного бюджету на оплату праці, поточні трансферти населенню та капітальні видатки (за функціональною класифікацією), у % до ВВП

У 2004 році істотне зростання соціальних виплат через бюджетну політику мало позитивний комплексний ефект, пов'язаний з підвищенням рівня добробуту громадян і зростанням економічного розвитку держави. У 2005 році надмірна соціалізація бюджету призвела до погіршення та пригнічення практично всіх основних макроекономічних індикаторів. За підсумками 2005 року приріст доходів населення (на 39,1%) значно випереджав зростання реального ВВП (2,7%). При цьому загальмувалося також зростання промислового виробництва, будівництва та експорту, практично призупинилися капітальні вкладення та інвестування в основний капітал. Не підкріплена економічним розвитком “соціалізація” бюджету лише тимчасово вирішувала завдання підвищення добробуту населення, оскільки вона не базувалася на адекватному розширенні обсягів виробництва і підвищенні продуктивності праці.

Навіть за таких результатів, в основних напрямках бюджетної політики на 2006 рік було знову задекларовано „випереджальне зростання реальних доходів населення порівняно з темпами зростання валового внутрішнього продукту”. Ще один приклад. При задекларованій на 2005 рік цілі, яка передбачала, що „темпи зростання мінімальної заробітної плати мають перевищувати темпи зростання інших мінімальних соціальних виплат та доплат” реалізація бюджетної політики призвела до того, що структура доходів громадян різко погіршилась. Якщо 2004 році 59% доходів громадян складала заробітна плата, прибуток та змішаний дохід, то у 2005 році — лише 57%. Відповідно, зросла залежність населення від соціальної допомоги: з 38,2% — у 2004 році до 39,7% на 01.01.2006 року. Отже, замість створення умов для продуктивної праці та достойної її оплати нівелювалась стимулююча роль заробітної плати. Вищевикладене свідчить про відсутність дієвих індикаторів, які повинні сигналізувати про необхідність коригування бюджетної стратегії.

Аналіз галузевих цільових орієнтирів витрачання бюджетних коштів на 2000—2008 роки показує, що кожного року ці орієнтири змінювалися. Якщо, наприклад, серед пріоритетних напрямів бюджетної політики на 2000 рік було визначено підтримку вугільної галузі, агропромислового комплексу, виробництва сільськогосподарської техніки, будівництва житла, паливно-енергетичного комплексу, науки, інновацій та інвестицій, кредитування та здешевлення кредитів, житлово-комунального сектору, охорони навколишнього природного середовища, то вже на 2001—2002 роки серед пріоритетних напрямів залишились лише паливно-енергетичний комплекс, вугільна галузь та наука. Бюджетна підтримка паливно-енергетичного комплексу декларувалась як пріоритетна лише на 2000, 2002, 2006, 2007 та 2008 роки. Тобто про наявність послідовної бюджетної стратегії підтримки зазначеного напрямку можна говорити лише в останні 3 роки.

У декларації цілей та завдань бюджету на 2008 рік одним з основних напрямів передбачалась підтримка виробництва сільськогосподарської техніки. Без сумніву, зазначений напрям є надзвичайно актуальним. Адже, наприклад, збір нинішнього рекордного врожаю зернових був під загрозою внаслідок недостатності збиральної сільськогосподарської техніки. Постановка цієї проблематики була висвітлена ще при визначенні основних напрямків бюджетної політики на 2000 рік. І лише на 2006 рік зазначений напрям знову знайшов своє відображення в бюджетних цілях, та й то — фінансувався у значно нижчих обсягах, ніж було передбачено в бюджеті. Якщо бюджетна програма «державна підтримка вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу» у 2006 році була профінансована на 99,2% від запланованого, то програма підтримки інновацій та інвестицій, в т.ч. вітчизняного машинобудування для АПК — лише на 37,6%.

Аналогічна ситуація і в таких галузях як ракетно-космічна, літакобудування та суднобудування.

Тому невідкладними завданнями для урядів є здійснення додаткових заходів, що мають забезпечити істотне розширення фінансової бази, насамперед — за рахунок прискорення темпів виробництва та використання сприятливої внутрішньої і зовнішньоекономічної кон'юнктури, поглиблення бюджетної реформи. Критерієм ефективності

бюджетної реформи має стати конструктивний вплив бюджетів на реалізацію базових завдань економічних та соціальних перетворень як у середньостроковій, так і довгостроковій перспективі. Відповідно до світової практики бюджет має стати основним інструментом економічної політики. Насамперед, він має сприяти підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної економіки, зміцненню політичної та соціальної стабільності у країні.

Пріоритетами розвитку бюджетної політики слід вважати збереження загальноєкономічної рівноваги, забезпечення збалансованості і, разом з тим, соціальної спрямованості бюджету за умов зменшення податкового тягара, зниження високого боргового навантаження при обмеженій можливості залучення зовнішніх ресурсів.

Політика держави на міжнародних фінансових ринках має формуватися з урахуванням пріоритетності погашення зовнішнього державного боргу, а не залучення нових запозичень. Усі види довгострокових позик органів державної влади, включаючи запозичення на ринку державних цінних паперів і єврооблігацій, повинні спрямовуватися на збільшення інвестицій, тим самим має бути створена основа для повного і своєчасного обслуговування державного зовнішнього боргу. Водночас доцільно є, щоб розмір внутрішніх запозичень визначався виходячи з оптимального варіанта запозичень на зовнішньому ринку і з урахуванням необхідності зменшення навантаження на внутрішній фінансовий ринок з метою спрямування вільних коштів суб'єктів господарювання у реальний сектор і створення умов для активізації інвестиційного процесу у всіх галузях.

Велике значення для формування бюджету в цілому має динаміка інвестицій в економіку. З точки зору бюджету держави, активізація інвестиційної діяльності, постійне зростання інвестиційних витрат на економіку проявляється через вплив інвестицій на базу оподаткування. Прямим наслідком активізації інвестиційної діяльності є розширення бази оподаткування практично усіх податків, зборів, обов'язкових платежів, а тому зростання інвестицій є стабільною стратегічною передумовою формування достатніх фінансових ресурсів держави у формі податкових надходжень.

На рис. 5 відображена динаміка основних показників соціально-економічного розвитку України у 2004 – 2007 роках.

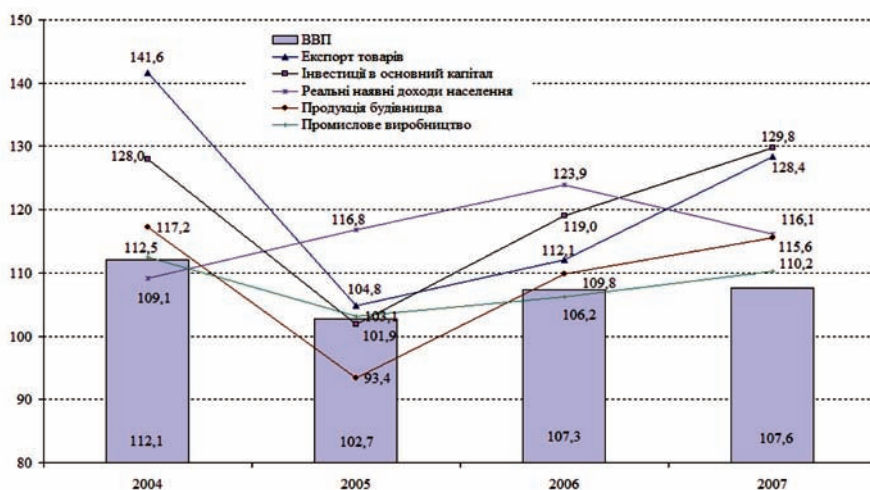


Рис. 5. Динаміка основних показників соціально-економічного розвитку України, у % до попереднього року

Активний вплив бюджетної системи на фінансові зв'язки і потоки між різними секторами економіки є необхідною умовою для забезпечення стабільних та високих темпів економічного зростання. Формування ефективного інституційного середовища відповідно до умов сучасного інноваційного розвитку, науково-технічного прогресу, становлення інформаційних систем є головним у проведенні виваженої бюджетної політики. Реалізація цієї мети постає фактором динамічного соціально-економічного поступу, гарантом безпеки та незалежності країни, умовою стабільності й ефективної життєдіяльності суспільства, досягнення успіху в глобальній конкурентній боротьбі, протистояння екологічним негараздам.

Завдання підвищення життєвих стандартів у країні, забезпечення сприятливих позицій на світовому ринку передбачають (при виробленні та реалізації бюджетної політики) врахування завдань послідовного та науково обґрунтованого формування попиту на інновації з боку вітчизняного виробництва та соціуму в цілому, фінансування випереджального розвитку фундаментальної науки, найважливіших прикладних досліджень і розробок, вдосконалення рамкових засад господарської діяльності, доопрацювання відповідної нормативно-правової бази.

Для сучасної соціально-економічної системи бюджетна політика серед сукупності державних фінансових важелів макроекономічного регулювання постає дієвим ланцюгом оптимізації розвитку, а з погляду участі у системі міжнародного поділу праці, у глобальній економіці — інструментом покращення національних конкурентних позицій, як з точки зору макроекономічного комплексу загалом, так і зважаючи на інтереси приватних агентів світового ринку.

Конкурентною силою є форсоване збільшення інноваційного потенціалу відповідно до нової ролі людського фактора, співвідношення науки та виробництва. В такому контексті саме бюджетна політика є ключовим інструментом формування інформаційного суспільства через витрати на освіту, науку, ініціацію технологічних кондомініумів, науково-технічних проектів. Слід додати, що іманентними елементами стратегії формування сукупного людського капіталу нації є все те, що сприяє повноцінному розвитку та реалізації творчого потенціалу особистості, включаючи медицину, розвиток культурних осередків, мистецтва. Це відповідає тенденції посилення інститутів державного втручання, навіть перенесенню «центру державного впливу на інституціональну та управлінську діяльність на всіх рівнях народногосподарського комплексу»[6] завдяки чому найбільш успішні ринкові держави стимулюють інноваційні, авангардні технологічні процеси.

Довгострокові, середньострокові та річні програмні документи, що визначають основні напрями бюджетної політики, мають бути послідовними, узгодженими та неперервними, забезпечувати інноваційну орієнтацію розвитку.

Головним критерієм традиційного макроекономічного регулювання з позиції забезпечення економічного зростання і соціального розвитку суспільства є рівень перерозподілу ВВП через бюджет.

Дотримання оптимального рівня співвідношення «бюджетні доходи — ВВП» є важливим для формування умов для сталого економічного зростання. У роки економічного піднесення його слід розглядати у взаємозв'язку з темпами зростання ВВП та відповідно до потреб держави за умов реформування податкової системи. Тому частка доходів бюджету у ВВП, на наш погляд, повинна бути достатньо високою, але не настільки, щоб перетворитися на гальмо розвитку та проведення структурних реформ. Світовий досвід показує, що стабільним податковим системам властива вагома частка доходів бюджету у ВВП. Так, наприклад, протягом останнього періоду відповідні показники сягали таких величин: у Німеччині — 31,4%, Великій Британії — 36,5%, Швеції — 40,1%, Франції — 41,9%,

Бельгії — 43,9%, Нідерландах — 46,1% [7, с. 293—302; 8, с. 267—274]. В Україні, за даними Держкомстату у 2000 — 2007 рр. питома вага доходів зведеного бюджету у ВВП складає 28,9 — 30,8%, що в цілому відповідає світовим тенденціям. Цей показник характеризує економічні відносини, що виникають між державою, юридичними і фізичними особами в процесі розподілу і перерозподілу фінансових ресурсів, відображаються, передусім, у формуванні доходів зведеного бюджету. Формою прояву цих економічних відносин є встановлені законодавством України різні види надходжень від сплати фізичними та юридичними особами податків, зборів та інших обов'язкових платежів, надходжень з інших джерел до бюджетної системи, а матеріальним втіленням — грошові кошти, що мобілізуються до бюджетного фонду. Бюджетні доходи, з одного боку, є результатом розподілу вартості ВВП між суб'єктами економіки, з іншого — виступають об'єктом подальшого розподілу зосередженої у розпорядженні держави його частки, оскільки остання використовується як для формування державного бюджетного фонду, так і місцевих бюджетних фондів згідно з адміністративно-територіальним поділом країни.

Висновки. 1) Бюджетна політика є ключовим інструментом фінансування інвестицій в технічні, інституційні інновації, в людський капітал, що значно підвищує конкурентоспроможність національної економіки; 2) бюджетна політика має забезпечувати комплекс позитивних факторів, які сприяють поліпшенню параметрів ринкової діяльності, інноваційній активності, товарній диверсифікації на міжнародних ринках, зрештою глобальній ринковій експансії; 3) важливим виміром конкурентоспроможності є формування за допомогою бюджетних важелів соціального профілю інформаційної економіки, класу інноваторів, широких верств соціуму, які зацікавлені в інноваціях та які формують попит на інновації; 4) за сучасних умов функція перерозподілу ВВП через бюджет набуває цілковито нового значення. Фіскальну політику слід орієнтувати на стимулювання підприємницької активності та пошук нових форм державно-приватного партнерства в інвестуванні транспорту, інфраструктури тощо. Антикризові механізми повинні передбачати створення стабілізаційного фонду для підтримки фінансової стійкості економіки, скорочення витрат, в тому числі соціальних, поточної збалансованості бюджетів усіх рівнів; 5) в Україні посилились негативні тенденції непослідовності в розробці та реалізації бюджетної політики, про що свідчать значні відхилення фактичних бюджетних показників від запланованих, незважаючи на їх коригування до чотирьох разів на рік, а також переважне спрямування бюджетних видатків на поточні цілі та низький рівень інвестиційної активності держави; 6) бюджет України не повністю виконує функцію фінансового забезпечення цілей соціально-економічного розвитку країни, що мають стратегічний характер та спрямовані на зміцнення конкурентних переваг держави; 7) головним в подальшому реформуванні бюджетної політики буде укріплення законодавчої бази про державний бюджет [9]. Надійні правові норми повинні регламентувати формування і витрачання бюджетних коштів, бюджетний процес має відбуватися виключно згідно з бюджетними законами. У наповненні бюджету мають брати участь всі суб'єкти господарської діяльності, а державні фінанси — орієнтуватися на виконання як фіскальної функції, так і стимулюючої та регулюючої.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на вивчення механізмів конкурентоспроможного бюджетного регулювання в умовах регіоналізації міжнародного економічного співробітництва, на розвиток теоретичних і прикладних засад використання бюджетних інструментів у державних інститутах регулювання і на національному, і на міжнародному рівнях. Є потреба окремого зосередження наукової думки на проблемах наднаціонального регулювання небезпечних рівнів дефіциту/профіциту державного бюджету, з точки зору можливих кризових наслідків.

Джерела

1. *Мировая экономика в XX веке: потрясающие достижения и серьезные проблемы*, пер. с англ. Б. Болотин — 2001. — №1. — С. 3–15.
2. *Белоконь Н.Л.*, Международный опыт конкурентноспособности / Наука управления: новые ориентиры в развитии / сборник научных статей — М., Издательство РАГС, 2007. — С. 5–15
3. *Саркози Н.* Мир движется без руля и без ветрил / Доступно з <http://www.rosbalt.ru/2008/10/26/530934.html>
4. *Державна фінансова політика та прогнозування доходів бюджету України* / М.Я.Азаров, Ф.О.Ярошенко, Т.І.Єфименко та ін. — К.: НДФІ, 2004. — 712 с.
5. *Стігліц Джозеф.* Глобалізація та її тягар: Пер. з англ. — К.: Вид. дім „КМ Академія”, 2003. — 252 с, —С. 92.
6. *Кваснюк Б.* Сучасна парадигма державного регулювання економіки // Роль держави у довгостроковому економічному зростанні / За редакцією доктора економічних наук Б.Є.Кваснюка. — К.: Ін-т екон. прогнозів.: Х.: Форт, 2003. — С. 28–30.
7. *Михайлова Е.К.* Регулирование платежей и движения капитала как инструментов торговой политики // Основы торговой политики и правила ВТО. — М.: Международные отношения, 2005. — С. 293–302.
8. *Соколовська А.М.* Податкова система України: теорія та практика становлення. — К.:НДФІ, 2001. — 372 с.
9. *Державний бюджет і ефективність економіки* / А. А. Чухно — К.: НДФІ, 2006, випуск 2 (35).—С. 26–32.

Аннотация. В условиях глобализации особо актуальной становится проблема пересмотра функций государства в регулировании социально-экономических преобразований, диверсификации методов и инструментов управления сложными трансформационными процессами. В статье рассматриваются стратегические и приоритетные задания реформирования бюджетной политики, направленные на усовершенствование действующего законодательства.

Summary. On the background of globalization, the problem of revising of state functions as to regulation of social and economic transformation, diversification of methods and tools of complex transformation processes management becomes especially relevant. The article deals with the strategic and prior tasks of budget policy which are directed towards legislation in force.

Стаття надійшла до редакції журналу 17.09.2008 року.



УДК 330.147

І.Г. МАНЦУРОВ,
*доктор економічних наук, професор,
ректор Українського університету фінансів і права
А.В.ЯЦЕНКО,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет ім. В.Гетьмана»*

НАГРОМАДЖЕННЯ КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Невпинне зростання взаємозалежності і взаємопов'язаності національних економік країн світу робить дедалі більш актуальним забезпечення їхньої конкурентоспроможності, що є запорукою сталого поступального розвитку.

Глобалізація несе позитивний ефект насамперед країнам, які зуміли оволодіти засобами реалізації власних конкурентних переваг. Стратегія державної політики, спрямована на розкриття цих переваг, стає в сучасному світі принципово важливою умовою здобуття та утримання стійких конкурентних позицій економіки країни у світовому економічному середовищі.

Отже, на сучасному етапі розвитку економічна політика країни трансформується в політику підвищення конкурентоспроможності національної економіки як на національному, так і на міжнародному рівнях. Вибір цілей і напрямів цієї економічної політики потребує глибокого аналізу багатогранного впливу факторів, що формують рівень та динаміку конкурентоспроможності країни.

Зважаючи на це **метою** даної статті є розробка теоретичних та методологічних засад аналізу нагромадження капіталу крізь призму становлення нового економічного порядку в Україні, статистичне дослідження впливу процесу нагромадження капіталу як суттєвого фактора економічного зростання на рівень та динаміку конкурентоспроможності України.

У сучасній макроекономічній науці сформувалися високорозвинені економічні школи, що досліджують проблеми економічного і соціального розвитку національних економік, тенденції їх зростання та конкурентоспроможності. У наукових працях представників цих шкіл, як класиків (Дж. М. Кейнс, М. Д. Кондратьєв, А. Маршалл, П. Самуельсон, Л. Столерю, М. Тодоро, М. І. Туган-Барановський, М. Фридман, Й. Шумпетер, Ф. Хайєк),

так і сучасників (Л. І. Абалкін, А. Г. Аганбегян, О. І. Амоша, В. Д. Базилевич, О. Г. Білорус, В. М. Геєць, І. В. Крючкова, Е. М. Лібанова, Д. Г. Лук'яненко, Ю. М. Пахомов, С. І. Пирожков, Л. В. Шинкарук, А. А. Чухно, В. В. Юрчишин та інші) розглядаються теоретичні питання економічного зростання та конкурентоспроможності, системного підходу до вивчення сутності цих економічних категорій, закономірностей їх формування та змін.

Відаючи належне результатам творчого пошуку зарубіжних і українських економістів у царині теорії економічного зростання та конкурентоспроможності, слід визнати, що проблема статистичного дослідження впливу одного з найсуттєвіших факторів економічного зростання, а саме — концентрації капіталу, здебільшого залишається відкритою. Наведене вище свідчить про актуальність оцінювання впливу процесу концентрації капіталу на економічне зростання та конкурентоспроможність країни.

Певною мірою цей аналіз здійснюють три основні центри з вивчення конкурентоспроможності. Перший із них — Інститут стратегії та конкурентоспроможності при Гарвардському університеті (США). Але якщо в інституті у М. Портера, починаючи з середини 90-х років, вивчають конкурентоспроможність переважно в корпоративній площині, то два інші центри свої дослідження переводять у значно ширший формат, а саме — вивчають конкурентоспроможність країн і регіонів та обґрунтовують і розробляють відповідні рейтинги, які наочно віддзеркалюють розподіл країн світу за рівнем конкурентоспроможності їх національних економік.

Обидва центри розташовані в Швейцарії: це Міжнародний інститут розвитку менеджменту, Лозанна (IMD — MIPM) і Всесвітній економічний форум у Давосі (WEF — ВЕФ).

Методологічні підходи, які застосовують ці два центри для аналізу розподілу країн світу за рівнем їх конкурентоспроможності, мають багато спільних рис. Водночас є одна відмінність, що робить дослідження Всесвітнього економічного форуму більш привабливими для тих органів державного управління, які на основі аналізу конкурентоспроможності країн розробляють (або мають розробляти) відповідні стратегічні рішення, реалізація яких має сприяти підвищенню рівня конкурентоспроможності країни і покращенню її рейтингового місця у відповідному міжнародному розподілі. Ця відмінність полягає в тому, що щорічник IMD оцінює конкурентну «успішність» тільки 55-ти країн, тоді як ВЕФ аналізує рівень конкурентоспроможності більш ніж 100 країн, до складу яких, починаючи з 1997 року, входить і Україна.

Для оцінки рівня конкурентоспроможності країн Всесвітній економічний форум використовує у своїх дослідженнях так званий Індекс конкурентоспроможності зростання (ІКЗ)¹ — (від англ. — Growth Competitiveness Index (GCI), вимірюючи з його допомогою здатність економіки досягти й підтримувати стабільне економічне зростання у середньо- і довгостроковій перспективі. Починаючи з 2007 року цей індекс базується на трьох складових, що характеризують: а) основні вимоги підвищення конкурентоспроможності; б) підсилювачі ефективності зростання; в) інновації і розвиненість економіки.

Таким чином, сучасна методологія розрахунку інтегрованого показника конкурентоспроможності базується на спробі синтезувати широкий спектр економічних характеристик розвитку різних країн і здійснити їх коректне зіставлення, а ІКЗ, власне кажучи, є своєрідною багатовимірною середньою, яка узагальнює вплив широкого

¹ Необхідно зробити певне пояснення. Річ у тім, що практично йдеться не про індекс, а про узагальнюючий показник конкурентоспроможності. Але, беручи до уваги, що в основі відповідної термінології конкурентоспроможності лежить англійський термін «index», більшість українських видань використовує термін індекс, хоча це не зовсім коректно.

спектра факторів, розподілених з певною мірою умовності між трьома складовими. Подальша декомпозиція складових ІКЗ дає можливість визначити вплив 12-ти основних показників на значення цих складових і загального Індексу конкурентоспроможності зростання. Місця України за значеннями відповідних показників у розподілі 131-ї країни світу, що були включені до щорічного Звіту про конкурентоспроможність Всесвітнього економічного форуму у 2007 році, надані у таблиці 1.

Таблиця 1
Складові показника конкурентоспроможності економіки України у 2007 р.

Складові	Показники	Місце України за	
		значенням окремого показника	узагальненим значенням складових
1	2	3	4
Основні ви-моги	Якість державних та суспільних установ	115	90
	Інфраструктура	77	
	Макроекономічна стабільність	82	
	Здоров'я і початкова освіта	74	
Підсилювачі ефективності	Вища освіта і професійна підготовка	53	66
	Ефективність ринку товарів і послуг	101	
	Ефективність ринку праці	65	
	Розвиненість фінансового ринку	85	
	Технологічний рівень	93	
	Розмір ринку	26	
Інновації і роз-виненість	Рівень розвитку бізнесу	81	75
	Інновації	65	
Індекс конкурентоспроможності зростання (ІКЗ)			73

Джерело: <http://www.weforum.org>

Згідно з даними табл. 1, Україна посідає досить високе 53-тє місце за значенням показника, що характеризує рівень вищої освіти й професійної підготовки робітників, який в Україні є одним з найвищих серед країн Центральної та Східної Європи. До того ж, за питомою вагою учнів серед населення 15–18 років Україна поступається лише країнам Балтії та Угорщині. Динаміка охоплення молоді вищою освітою є також доволі позитивною, про що свідчить невинне зростання питомої ваги студентів вищих навчальних закладів у складі населення 18–22 років: 2000 рік – 53,4 %; 2001 – 57,3; 2002 – 60,2; 2003 – 64,0; 2004 – 66,4 %.

Дослідження ВЕФ свідчать, що український ринок праці також функціонує достатньо ефективно, займаючи 65 позицію серед 131 країни. Активізація політики держави на ринку праці передбачає збереження ефективно функціонуючих і створення нових робочих місць; підвищення якості робочої сили з урахуванням необхідності інноваційних змін в економіці, забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту і пропозиції робочої сили; реформування системи професійної підготовки, включаючи вищу

освіту; забезпечення узгодженості державного замовлення на підготовку кадрів (вищої та середньої кваліфікації) із довгостроковим прогнозом потреби економіки в робочій силі за професіями; стимулювання підприємців до своєчасної підготовки та перепідготовки робочої сили.

Як наслідок, багатовимірна середня, що характеризує інтегральне значення латентної ознаки конкурентоспроможності ринку праці, дещо нижче середньої за сукупністю вибраних країн Європи і значно вище за значення відповідного показника, наприклад, у Болгарії, Словаччині, Румунії, навіть Польщі, Латвії та Литви, тобто країн, які вже приєдналися до ЄС (рис. 1).

Найбільш серйозною проблемою, згідно з дослідженням Всесвітнього економічного форуму, є стан та використання ресурсів ринку капіталу. Ступінь зношення основного капіталу постійно зростає, а невисока інтенсивність введення в дію нових об'єктів не спроможна подолати цю негативну тенденцію. До того ж, займаючи тільки 93 місце зі своїм порівняно низьким рівнем оснащення новими технологіями (технологічної готовності), Україна втрачає багато можливостей для свого подальшого розвитку, які пропонуються запозиченими з інших країн технологіями. Багатовимірна середня, що характеризує значення рівня конкурентоспроможності використання ресурсів капіталу в Україні, значно нижча, ніж за сукупністю вибраних європейських країн у цілому і навіть таких країн з невисоким рівнем економічного розвитку, що нещодавно приєдналися до ЄС, як Болгарія і Румунія.

Результати порівняльного аналізу конкурентоспроможності ринків праці і капіталу, виконаного на основі досліджень Всесвітнього економічного форуму, відображені на рис. 1.

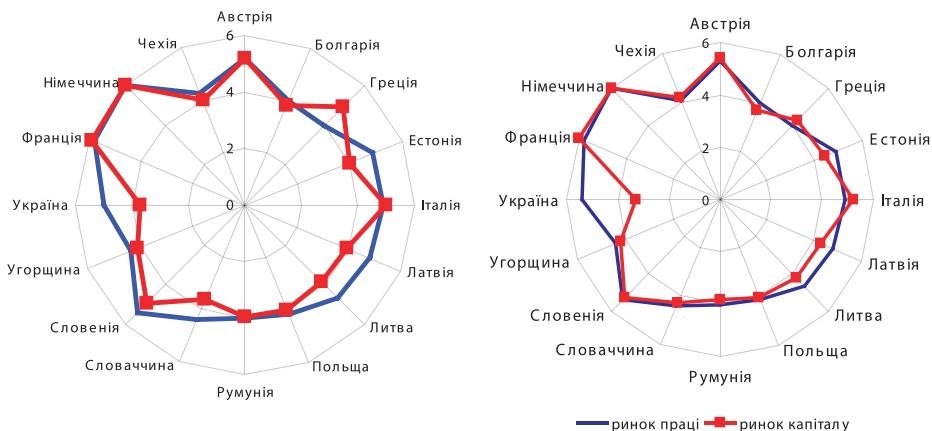


Рис. 1. Рівні конкурентоспроможності ринків праці та капіталу у вибраних європейських країнах у 2002 та 2007 рр.

Треба особливо зазначити, що в Україні спостерігається найбільш істотна різниця між рівнем конкурентоспроможності ринків праці та капіталу. Це свідчить про значний дисбаланс між рівнями конкурентоспроможності ринків праці і капіталу, притаманний економіці України. При цьому вважаємо за доцільне звернути увагу на те, що найбільш конкурентоспроможними та динамічно розвинутими є країни, в яких рівні конкуренто-

спроможності ринків праці та капіталу практично збігаються. Це насамперед стосується таких економічно розвинутих країн, як Німеччина, Франція, Австрія та Італія, які в розподілі європейських країн за рівнем конкурентоспроможності та людського розвитку перебувають на найвищих шаблях. До того ж українській економіці притаманна стала тенденція зменшення рівня інноваційності. Пояснюється це, на думку авторів, тим, що неефективні власники бізнесу не орієнтовані на інноваційний розвиток, що обмежує вплив інтенсивних факторів економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності української економіки.

Особливо турбує невпинне погіршення показників майже всіх напрямів інноваційної діяльності, без чого неможливо досягти стійких процесів економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності. Так, у 2007 р. питома вага українських підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, склала лише 10,6% загальної кількості промислових підприємств, тоді як у США, Японії, Німеччині, Франції інноваційно-активні підприємства становлять 70–80% загальної їх кількості. За останні роки в Україні значно скоротилася кількість створених нових зразків техніки (порівняно з 1990 р. на 30%), серед яких лише близько 2% перевищують за рівнем кращі світові аналоги. В країні спостерігається тенденція сталого скорочення впровадження нових прогресивних технологічних процесів та освоєння виробництва нових видів продукції, яке у 2007 р. зменшилося у 7,7 разів порівняно з 2000 роком (табл. 2).

Таблиця 2

**Впровадження інновацій на промислових підприємствах України
у 2000–2007 рр.**

Рік	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впровадження нових технологічних процесів	Освоєно виробництво нових видів продукції, найменувань	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
2000	18,0	14,8	1403	15323	6,7
2001	16,5	14,3	1421	19484	6,8
2002	18,0	14,6	1142	22847	7,0
2003	15,1	11,5	1482	7416	5,6
2004	13,7	10,0	1727	3978	5,8
2005	11,9	8,2	1808	3152	6,5
2006	11,2	10,0	1145	2408	6,7
2007	10,6	8,7	1024	1978	6,3

Джерело: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Викладене вище дає змогу авторам зробити висновок, що на даному етапі в Україні саме негативні тенденції розвитку національного ринку капіталу і його інноваційної складової перешкоджають сталому економічному зростанню та підвищенню рівня конкурентоспроможності країни.

Економічна теорія знає один дуже ефективний спосіб подолання цієї негативної тенденції, а саме — зміну неефективного власника капіталу на такого, що є мотивованим і економічно спроможним за рахунок активізації інвестиційного процесу і використання

інноваційних факторів реалізовувати стратегію подальшого нарощування капіталу і підвищення ефективності його використання. Йдеться про нагромадження капіталу шляхом його концентрації та централізації в руках ефективного власника та трансформацію цих процесів у чинник підвищення рівня конкурентоспроможності економіки.

Під нагромадженням капіталу, як відомо, розуміють збільшення його обсягу через заощадження та інвестування частини виробленої додаткової вартості. Процес нагромадження капіталу здійснюється у двох формах: шляхом концентрації капіталу та його централізації.

Концентрація капіталу — це збільшення його обсягу шляхом капіталізації частини додаткової вартості, тобто відтворення капіталу в розширених масштабах за рахунок перетворення прибутку на капітал як на джерело майбутніх доходів. Централізація капіталу — це збільшення його розмірів в результаті об'єднання кількох капіталів в один, більш великий. Таким чином, централізація капіталу протидіє його роздробленню.

Ці процеси можна вважати закономірним наслідком тенденції поглиблення централізації й концентрації капіталу у світовій економічній системі. Сьогодні можна говорити про новий цикл укрупнення та концентрації капіталу, що сформувався в останні роки. Основою цього процесу стали міжнародні злиття й поглинання корпоративного капіталу. Дана теза підтверджується такими статистичними даними: у 2005 р. вартість відповідних операцій у світі зросла на 35% і склала 827 млрд. дол. Лідирують у цьому розвинуті країни. Так, у США обсяг операцій зі злиття й поглинання виріс на 32%, у країнах Західної Європи — на 49%, Азіатсько-Тихоокеанського регіону — на 46%. У 2006 р. процес укрупнення капіталу прискорився. За даними The Economist Intelligence Unit, у 2006 році обсяги злиттів і поглинань збільшилися на 48%, а у першій половині 2007 року — на 63%.

Процеси укрупнення й концентрації капіталу наразі здійснюються найчастіше за допомогою угод злиття й поглинання (M&A, від англ. — Merger and Acquisition). Як у вітчизняній, так і у зарубіжній літературі наявна чимала кількість підходів до визначення цих термінів. Це пов'язано насамперед з тим, що зазначені операції мають не тільки економічні, а й правові, бухгалтерські й податкові аспекти. Тому перш за все необхідно визначити терміни “злиття” й “поглинання” і, якщо це необхідно, виокремити термінологічні і суттєві різниці між ними [1, 3, 6, 7].

Автори, дослідивши сучасні підходи відомих вітчизняних та зарубіжних економістів до визначень категорії „злиття та поглинання”, обґрунтували власне визначення категорії “злиття та поглинання”, відповідно до якого M&A — це дві різні форми реструктуризації компанії, кожна з яких спрямована на об'єднання акціонерного капіталу з метою підвищення рівня конкурентоспроможності компаній.

Аналіз закордонної літератури приводить до висновку про те, що зарубіжні економісти не прагнуть дотримуватися твердої термінології. У більшості випадків “поглинання” визначається як об'єднання двох фірм в одну, при цьому фірма, що поглинає, зберігається, а та, що поглинається, як юридична особа припиняє своє існування. Нерідко терміном “поглинання” також позначається купівля лише контрольного пакета акцій без ліквідації бізнесу компанії, що поглинається, як юридичної особи. З економічного погляду, різниця несуттєва, однак у правовому аспекті розбіжності у зазначених видах поглинання набагато більш очевидні. На думку авторів, саме розбіжності у правовому контексті цих понять обумовлюють об'єктивну необхідність їх виокремлення і аналізу як з економічної, так і з юридичної точок зору.

В юридичному аспекті ст. 59 Господарського кодексу України визначає злиття як дію суб'єктів господарювання, за якої “всі майнові права й зобов'язання кожного з

них переходять до суб'єкта господарювання, створеного в результаті злиття" [2]. Тобто кожне підприємство припиняє своє існування, а об'єднане підприємство стає новою юридичною особою. При цьому, на думку авторів, при злитті поєднуються компанії із приблизно однаковими економічними параметрами. Обидві сторони угоди виступають як рівноправні партнери, і відбувається не придбання (поглинання), а дійсне злиття двох рівноцінних бізнесів.

У другому випадку у ст. 126 ГК України використовується термін "вирішальна залежність асоційованих підприємств", де під асоційованими підприємствами розуміється "група суб'єктів господарювання – юридичних осіб, пов'язаних між собою відносинами економічної й/або організаційної залежності у формі участі в статутному фонді й/або управлінні". При цьому "суб'єкт господарювання, що володіє контрольним пакетом акцій дочірнього підприємства (підприємств), визнається холдинговою компанією" [2]. Отже, при поглинанні управління компанією, що була поглинена більшою (чи такою, що працює більш ефективно), переходить до керівництва цієї другої компанії (рис.2).

Злиття або поглинання можна вважати ефективним, якщо вартість об'єднаної фірми стає більшою від суми вартостей обох фірм, узятих окремо до об'єднання. Даний ефект приросту вартості в результаті об'єднання двох бізнесів дістав назву синергії, або синергетичного ефекту (від грецької «synergeia» - співробітництво, співдружність).

За результатами аналізу світових тенденцій концентрації капіталу автори роблять висновок, що найбільш інтенсивними темпами ринок злиттів і поглинань (ринок M&A) розвивається у країнах з транзитивною економікою. Так, за результатами обстеження, яке проводить Pricewaterhouse Coopers для аналізу ринку M&A у регіоні Центральної та Східної Європи з 1997 року, концентрація капіталу шляхом злиття і поглинання нині досягла свого піку – найбільш високого рівня за останні п'ять років.

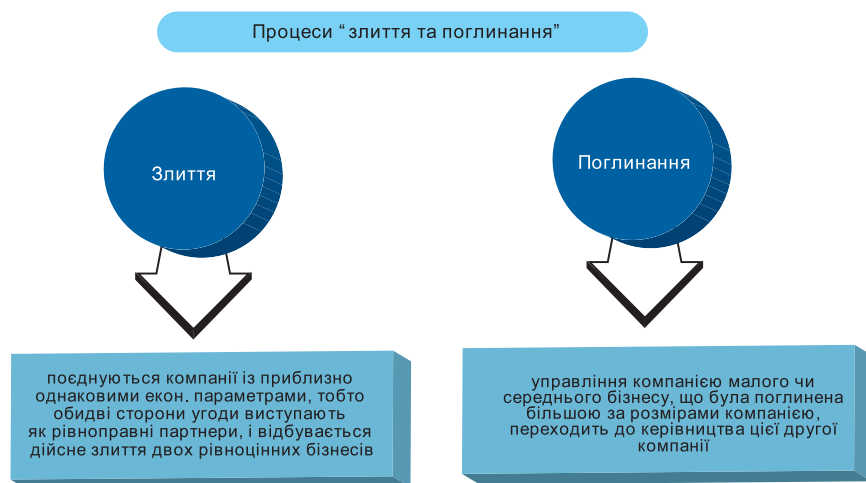


Рис. 2. Характеристика процесів «злиття» та «поглинання»

У 2006 році, в результаті чого сукупний обсяг ринку M&A сягнув рекордного показника у 163 млрд. доларів, що на 79% більше порівняно з попереднім роком, кількість угод зросла на 37% у порівнянні з попереднім роком; частка Центральної та Східної Європи на загальному ринку M&A Європи зросла з 9% до 12%; Україна посіла четверте місце у

регіоні за зростанням активності на ринку злиттів і поглинань після Хорватії, Угорщини та Росії (рис.3).

В Україні різке підвищення кількості M&A фіксується починаючи з 2005 року, який можна назвати справді знаменним для розвитку ринку злиття та придбання у нашій країні. Сукупний обсяг угод перевищив аналогічний показник попереднього року більш ніж у 4 рази, досягши 7,2 млрд. дол. США (з врахуванням придбань українських покупців закордоном). У попередньому році найбільші угоди було оголошено в металургії та гірничодобувній галузі, фінансовому секторі та телекомунікаціях (їх частки в загальному обсязі угод з придбання українських компаній склали 68%, 17% і 12%, відповідно). За оцінкою Інституту стратегічних досліджень, у 2006 р. обсяг українських злиттів і поглинань наблизився до 10 млрд. дол.[1].

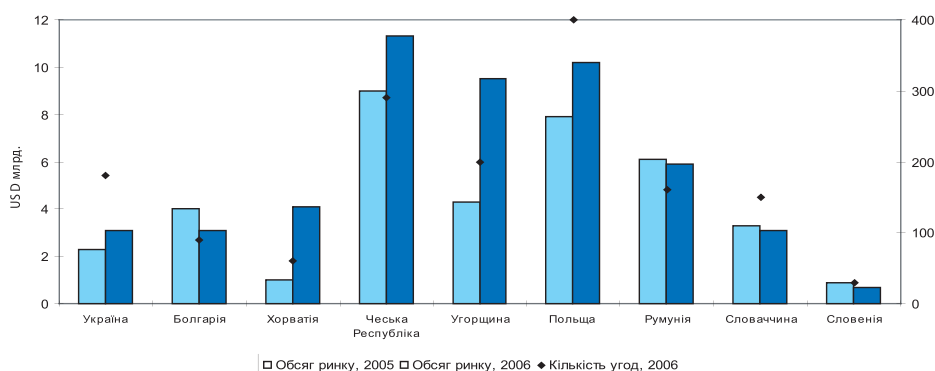


Рис. 3. Обсяг ринку M&A у країнах пострадянського простору у 2005–2006 рр. (за оцінками PricewaterhouseCoopers)

У 2007 році процес швидкого розвитку ринку M&A поширився. Згідно з даними компанії ISI Emerging Markets, у 2007 р. за участю українських компаній було укладено 683 M&A угоди і 25 ЕСМ трансакцій (equity capital market – ринок акціонерного капіталу), включаючи угоди, що відбулися, й офіційно оголошені (committed) угоди. Загальна сума угод M&A і ЕСМ склала 15,6 млрд. дол. США.

Аналіз M&A та ЕСМ угод дає авторам підстави стверджувати, що в Україні процес концентрації капіталу відбувається переважно у формі поглинання олігархічним бізнесом малих і середніх підприємств, насамперед таких, результативність менеджменту та ефективність функціонування яких не тільки значно перевищує галузеві стандарти, а, дуже часто, і ефективність самого великого бізнесу компанії-реципієнта. Мотив такого поглинання: в умовах чинного в Україні законодавства набагато простіше придбати ефективно діюче підприємство, ніж побудувати нове та запровадити на ньому ефективну систему менеджменту.

Результатом такого поглинання є досить інтенсивне підвищення рівня концентрації та централізації капіталу. Так, згідно з розрахунками авторів, що здійснені на основі дослідження, проведеного інвестиційною компанією Dragon Capital у кооперації з журналом «Комерсант», вартість майна, що належить 50 найбагатшим бізнесменам України, перевищувала у 2007 році 64,5 млрд. доларів, що становить близько 50 відсотків національного багатства України (табл. 2).

Таблиця 2

Вартість майна 50-ти найбагатших людей України у 2006–2007 рр.

Рей- тинг	Прізвище	Вартість майна, млрд.дол.		Темпи приросту, 2007р. до 2006 р., %
		2006	2007	
1	Ринат Ахметов	11,8	15,6	32,2
2	Віктор Пинчук	3,7	7,0	89,2
3	Ігор Коломийський	2,8	3,8	36,4
4	Геннадій Боголюбов	2,4	3,4	39,6
5	Костянтин Жеваго	1,9	2,7	42,1
6	Володимир Бойко	1,3	2,4	84,6
7	Дмитро Фірташ	1,4	2,0	42,9
8	Володимир Матвієнко	0,9	2,0	119,1
9	Олексій Мартинов	1,4	1,9	36,4
10	Віталій Гайдук	1,7	1,8	5,9
11	Сергій Тарута	1,7	1,8	5,3
12	Олександр Ярославський	0,7	1,3	83,4
13	Віктор Нусенкіс	0,7	1,1	59,2
14	Таріел Васадзе	0,5	1,0	81,8
15	Сергій Тігіпко	0,5	1,0	100,4
16–50	Всі інші	9,8	15,7	61,1
	Разом	43,2	64,5	49,3

Розраховано за даними журналу «Коммерсант» №20 (259) від 26 травня 2007

Підприємства, що належать цим найбагатшим людям України, виробляють близько 30 відсотків ВВП. Причому, і обсяги майна, і частка ВВП, яку виробляють ці підприємства, зростають випереджальними темпами, в результаті чого майже 70 відсотків приросту ВВП, отриманого Україною у 2007 році, було досягнуто за рахунок діяльності підприємств, що належать 50-ти найбагатшим бізнесменам України.

Автори вважають, що такого рівня нагромадження капіталу неможливо досягти традиційним шляхом поступового нарощування розмірів існуючих підприємств (компаній). Це може бути здійснено передусім за рахунок подальшої централізації капіталу та його концентрації в руках більш ефективних власників, тобто, в першу чергу, шляхом поглинання великим бізнесом малого і середнього, рівень менеджменту і ефективності якого набагато нижчий порівняно з відповідними показниками великого бізнесу.

Для аналізу процесів концентрації та централізації капіталу в Україні автори застосували так звану “гравітаційну” модель, яка отримала таку назву через подібність до Ньютонівського закону тяжіння (гравітації). Схожість полягає в тому, що великі економічні суб’єкти (компанії, бізнеси тощо) мають властивість притягувати до себе (тобто поглинати) дещо менші економічні суб’єкти. Дана модель застосовується для визначення процесу поглинання більшою компанією меншої, спираючись на обсяги виробництва (продажу) обох компаній та відстань між ними. У деяких випадках чисельність зайнятих в цих компаніях також береться до уваги.

Застосування цієї моделі дає можливість не тільки проаналізувати динаміку процесу концентрації капіталу, а й оцінити соціально-економічні наслідки цього процесу взагалі і в результаті злиття і поглинання компаній, зокрема, в тому числі оцінити вплив процесу нагромадження капіталу на конкурентоспроможність національної економіки.

За результатами статистичного дослідження процесу централізації капіталу в Україні та його впливу на рівень і динаміку конкурентоспроможності національної економіки методом гравітаційного моделювання доведено, що одним з найбільш позитивних наслідків процесу M&A є можливість використання переваг великого бізнесу, який посідає провідне місце в національних інноваційних системах. Навіть у країнах із сильним антимонопольним законодавством уряди обмежують його дію в тих чи інших галузях на певний термін. Крім того, існує дозвіл на процеси злиття та поглинання, якщо це позитивно впливає на інноваційну сферу.

Централізація капіталу в руках ефективних власників забезпечує, в тому числі, тимчасову монополію на винаходи і стимулює компанії до інноваційної діяльності. При цьому слід зазначити, що найбільш радикальні інновації здійснюються малим бізнесом, але вони ефективно комерціалізуються тільки великими за розмірами компаніями, що мають у своєму розпорядженні достатньо ресурсів для впровадження інноваційних технологій і випуску нових видів високотехнологічної конкурентоспроможної продукції. За результатами аналізу зроблено висновок, що економіка України наразі перебуває на такому етапі свого розвитку, коли ми маємо очікувати серйозного технологічного прориву, здійснити який можуть тільки великі за розмірами компанії.

Висновки і рекомендації. Процеси концентрації й укрупнення капіталу промислових підприємств є природною реакцією на динамічно мінливу ринкову ситуацію, а також одним з діючих механізмів прискорення темпів розвитку й досягнення синергетичного ефекту в контексті підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки. Угоди із злиття й поглинання в промисловості можуть бути здійснені різними способами, в основі чого можуть лежати різні мотиви, однак у сучасній економічній ситуації дана тенденція може бути названа позитивною, а процеси укрупнення й концентрації промислового капіталу після вступу України у СОТ — однією з небагатьох можливостей захисту українських виробників від експансії потужних зарубіжних конкурентів.

1. Політика уряду в галузі регулювання процесів концентрації і централізації капіталу має бути спрямована, в першу чергу, на нарощення інноваційних конкурентних переваг національних товаровиробників в тих галузях, які належать до прогресивних технологічних укладів, що формують інноваційний характер розвитку економіки, а саме — сфери комунікаційних технологій, фармацевтики, електронної промисловості, які знаходяться на початкових стадіях кривої консолідації і потребують серйозного нагромадження капіталу. Регулятивні механізми стимуляції процесу ефективного нагромадження капіталу повинні містити водночас і систему стимулів до концентрації інноваційної діяльності. Необхідно наблизити українське законодавство та регулюючі норми з питань діяльності господарських товариств, фондового ринку до стандартів ЄС тощо.

2. Наявні методичні підходи до аналізу впливу процесів концентрації та централізації капіталу є недостатніми для розробки і прийняття стратегічних рішень щодо злиття і поглинання компаній високотехнологічних секторів з метою нарощення їх інноваційної конкурентоспроможності. Цю проблему усуває використання методики гравітаційного моделювання процесів концентрації та централізації капіталу і розрахунку на цій основі індикаторів фінансової конкурентоспроможності компаній, яка базується на мультиплікативній моделі показника чистої рентабельності продаж і застосуванні багатофакторного статистичного аналізу для оцінки такої мультиплікативності. Це дає змогу виявити: лідируючі позиції високотехнологічних галузей за рівнем чистої рентабельності продаж; тісну кореляцію обсягів прибутку та продаж із показниками рівня і динаміки їх акціонерного капіталу та активів; кластерний характер групування і доцільність вертикальної інтеграції секторів, які формують інноваційний характер розвитку економіки.

3. Оцінюючи наслідки концентрації і централізації капіталу взагалі позитивно, не треба забувати, що в деяких країнах на місцевих ринках М&А це часто призводить до формування олігополістичних структур і обмеження конкуренції, що певною мірою може негативно впливати на інтереси споживачів за рахунок формування монопольно високих цін на товари вітчизняного виробництва. Крім того, одним з побічних негативних ефектів М&А є можливе зростання рівня безробіття. Для зниження ризику загострення соціальної обстановки необхідно передбачити відповідні законотворчі заходи.

Джерела

1. Гальчинский А. Концентрация капитала — место Украины в этом процессе // “Экономические известия”, № 212 (517) от 07.12.2006 г.
2. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради (ВВР). — 2003. — № 18, № 19–20, № 21–22, ст.144.
3. Концентрация рыночного влияния путем слияний, поглощений, создания совместных предприятий, особенно для рынков развивающихся стран: Пересмотренный доклад секретариата ЮНКТАД. — Нью Йорк: ООН, 1993.
4. Портер М. Международная конкуренция / Пер. с англ. — М.: Международные отношения, 1993. — 896 с.
5. Шинкарук Л. В. Нагромадження основного капіталу: теорія, аналіз та тенденції розвитку в Україні. — К.: ДУ „Ін-т екон. та прогноз. НАН України”, 2006.
6. Hawawini G., Swary I. Mergers and Acquisitions in the U.S. Banking Industry, Evidence from the Capital Markets. — North-Holland, 1990. — 230 p.
7. Alexandra Reed Lajoux. The Art of M&A: A Merger Acquisition Buyout Guide. — 4 edition, 2007. — 201 p.
8. How to make mergers work// The Economist. — 1999. —Jan. 9. — P.13.
9. <http://www.weforum.org> — The Global Competitiveness Report, 2007.
10. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические и методологические основы нагромаждения капитала сквозь призму становления нового экономического порядка в Украине. Анализируются мировые тенденции нагромаждения и концентрации капитала, проведено статистическое исследование процесса централизации капитала в Украине, разработана классификация форм этой централизации. Проанализированы экономические и социальные последствия соответствующих концентрационных процессов и их влияние на уровень и динамику конкурентоспособности национальной экономики. Сформулированы соответствующие выводы и рекомендации.

Summary. Theoretical and methodological principles of capital concentration in the aspect of the new approach to economic regulation in Ukraine are considered in the article. World tendencies of capital concentration are analyzed, statistical research of the capital centralization process in Ukraine is conducted, classification forms of this centralization are developed. Economic and social consequences of concentration processes and their influence on level and dynamics of national economy competitiveness are analyzed. Significant conclusions and recommendations are provided.

Стаття надійшла до редакції журналу 04.07.2008 р.

УДК 331.101

*О.А. ГРИШНОВА,
доктор економічних наук, професор
С.П. СОКУРЕНКО,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ НА РИНКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Сучасне прогресивне виробництво дедалі більше стає сферою використання результатів наукових досліджень, а науковий процес перетворюється на його складову. Подальший поділ і ускладнення праці, розвиток науки і технології вимагають висококваліфікованої робочої сили. Характерною ознакою сучасного типу виробництва є тенденція до інтелектуалізації, що супроводжується постійним зростанням попиту на висококваліфіковану працю. Підприємці-роботодавці, щоб забезпечити високу ефективність виробництва і його прибутковість, підвищують і вимоги до інтелектуального й освітнього рівня працівників. Отже, активне використання в трудовому процесі здібностей людини до творчості, генерації нових ідей і їх реалізації потребує нових підходів до розуміння сутності праці у найрізноманітніших її проявах. Одним з найважливіших у сучасному світі, найскладніших і малодосліджених видів праці є інтелектуальна праця. Це потребує вирішення цілого блоку важливих наукових проблем, однією з яких є проблема забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку інтелектуальної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми конкуренції та конкурентоспроможності на ринку праці є предметом багатьох наукових досліджень. Однак в літературі аналізується переважно конкурентоспроможність найманих працівників та їхніх трудових послуг, а саме: робочої сили, праці, персоналу, підприємства [1–4]. Лише деякі роботи присвячені конкурентоспроможності організації як роботодавця [5, 6]. Проте питання конкурентоспроможності організації на ринку інтелектуальної праці поки що комплексно не досліджувалися у доступній нам науковій літературі.

Тому **метою** цієї статті є дослідження особливостей інтелектуальної праці й ринку інтелектуальної праці, виявлення основних чинників конкурентоспроможності організації на цьому ринку та обґрунтування основних напрямів управління підприємством з метою досягнення такої конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтелектуальна праця – це розумова трудова діяльність, що характеризується передусім високою складністю трудових функцій

і вимагає як природних розумових здібностей, так і високої кваліфікації працівника. Вищим виявом інтелектуальної праці є праця інноваційна; створення нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та ін. сферах, однак і репродуктивна праця може бути інтелектуальною.

Продукт інтелектуальної праці найчастіше має нематеріальний характер і вирізняється високою інтелектуаломісткістю (його вартість складається майже виключно з витрат на організацію й оплату праці). Інтелектуальна праця охоплює різноманітні галузі й сфери (науково-технічні, технологічні, організаційно-управлінські, інформаційно-правові, маркетингові, соціальні, культурні тощо) та притаманна представникам різних професій.

Суб'єктами (носіями) інтелектуальної праці виступають працівники (переважно висококваліфіковані фахівці та професіонали), які відрізняються від інших найманих працівників високим рівнем освіти, здатністю до творчості, розвитком інтелекту, наявністю аналітичного мислення, вмінням працювати з інформацією, пріоритетами нематеріальних цінностей, підвищеною працездатністю за умови високої мотивації тощо. Важливе значення інтелектуальної праці полягає в тому, що вона є основним джерелом інтелектуального капіталу підприємства, під яким розуміємо інтелектуальні ресурси, що втілені в сукупності наукових і загальних знань працівників, їхньому досвіді, вміннях, навичках та у створених ними продуктах інтелектуальної діяльності, що приносять прибуток.

Саме інтелектуальний капітал задає темп і характер оновлення технології виробництва та продукції, які потім стають головною конкурентною перевагою на ринку. Інтелектуальний капітал є системою інтелектуальних переваг певного підприємства на ринку.

Для інтелектуальної праці характерні певні особливості, які визначають і специфіку ринку інтелектуальної праці:

1. Інтелектуальний характер праці найчастіше має суто особистий вияв. Її ефективність визначається не лише інтелектуальними, а також вольовими, моральними якостями працівника, його психофізичним станом, і не піддається прямому впливу та регулюванню, хоча може варіювати багатократно.

2. Інтелектуальна праця за її кількістю та якістю не завжди піддається точному виміру, результат її не залежить прямо від витраченого часу та зусиль.

3. Об'єкт та кінцевий результат інтелектуальної праці дуже різноманітні через індивідуальне виробництво й нематеріальний характер продукту.

4. Система оцінювання інтелектуальної праці особлива тим, що в ринкових умовах її цінність зазвичай визначається на стадії комерціалізації, тобто на стадії переорієнтації інтелектуального продукту на отримання прибутку.

5. Унікальність інтелектуальної праці обумовлює обмеження застосування багатьох універсальних або типових методів, що вимагає від працівника не лише знань, а й креативності, ініціативності, самостійності та оперативності. Освіта забезпечує розширення можливостей працівників на ринку праці, та реалізуються ці можливості лише за умови, що знання, якими вони володіють, роблять їх більш продуктивними в процесі виробництва.

6. Мотивація інтелектуальної праці з огляду на значно більші резерви підвищення її ефективності є важливішою, та водночас значно складнішою, ніж простої праці, вона повинна базуватися на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів, що переважно лежать у нематеріальній площині.

Ринок інтелектуальної праці є специфічною складовою, відносно відокремленим сегментом загального ринку праці, тому, крім притаманних будь-якому ринку праці (див. [7, с.133–134]), він характеризується ще й своїми специфічними особливостями:

- товаром на ринку інтелектуальної праці стають інтелектуальні трудові послуги, а бізнесові структури є споживачами цієї специфічної продукції. Тому попит на висококваліфіковану інтелектуальну працю залежить від прогресивності структури економіки, пріоритетів науково-технічної політики держави, темпів впровадження новинок техніки і технології та ін;
- пропозиція на ринку інтелектуальної праці також обумовлюється багатьма важливими соціально-економічними чинниками, серед яких умови надання загальної і, особливо, професійної освіти, якісна структура робочих місць, принципи розподілу соціальних благ у суспільстві тощо;
- ринок інтелектуальної праці найбільшою мірою сприяє реалізації права працівників на творчість, ризик, свободу у виборі цілей, напрямів і форми організації науково-технічних досліджень і розробок;
- для ринку інтелектуальної праці характерний сталий попит на досвідчених фахівців та професіоналів, особливо у найбільш розвинених сферах економіки, разом з тим прогнозувати попит у нових напрямках дуже важко, що актуалізує проблеми адекватної підготовки професіоналів;
- ринок інтелектуальної праці більшою мірою залежить від зовнішніх (екзогенних) чинників.

Через свою соціальну специфіку ринок інтелектуальної праці (як і ринок праці взагалі) не може бути повною мірою конкурентним і вільним. Поряд з суто ринковими механізмами на ньому має діяти і ефективний механізм державного регулювання, що має пом'якшувати прояв ринкової стихії, сприяти прогресивним змінам у структурі зайнятості.

Попит на ринку інтелектуальної праці визначається здатністю виробництва створювати нові робочі місця шляхом нових інвестицій і впровадження інновацій. З точки зору економічної ефективності, додаткових фахівців залучатимуть у сферу виробництва доти, поки зростання витрат по організації їхньої праці буде меншим за прибуток, який вони приносять підприємству. Практика розвинутих країн і прогресивних підприємств показує, що добре організована інтелектуальна праця дає прибутки у багато разів вищі, ніж проста репродуктивна праця.

До збільшення попиту на висококваліфіковану інтелектуальну працю приводить розгортання науково-технічного прогресу, що супроводжується зростанням вимог до якісних характеристик фахівців та професіоналів. Постає необхідність постійного підвищення кваліфікаційно-освітнього рівня й удосконалення професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, оскільки постійно з'являються нові та зникають старі професії.

Аналітичне вираження функції попиту можна представити у вигляді залежності обсягу попиту на інтелектуальну працю від детермінант, які її визначають: вартості послуг інтелектуальної праці (заробітна плата фахівців та професіоналів вищої кваліфікації); складності технологій, їх наукомісткості; фінансового стану фірм (підприємств) і рівня їх дохідності; очікування підприємців щодо майбутніх попиту та цін на інтелектуальну працю і власних доходів; власне величини попиту на продукцію, при виробництві якої використовується інтелектуальна праця; інших показників (залежать від специфіки виконуваних працівниками інтелектуальної праці завдань).

Пропозиція праці, якою користуються підприємці на ринку інтелектуальної праці, визначається кількістю інтелектуальної праці, що пропонують спеціалісти. Отже, величи-

на пропозиції інтелектуальної праці буде залежати від: розміру заробітної плати і загалом компенсаційного пакета висококваліфікованих професіоналів; наявності професіоналів такого рівня (інколи унікальних) в країні; системи організації професійного відтворення висококваліфікованої робочої сили, очікування працівників щодо майбутніх умов роботи й заробітку; масштабів міграції висококваліфікованої робочої сили, загальної орієнтації суспільства на пріоритети наукового і людського розвитку.

В наш час висококваліфіковані, мотивовані, професійно мобільні працівники стають основним чинником виробництва і визначальним чинником соціально-економічного прогресу на всіх рівнях. Як і на інших ринках, на ринку праці загострюється конкуренція серед найманих працівників — за найвигідніші умови продажу трудових послуг, і серед роботодавців — за найефективніший людський капітал. Тому поняття конкурентоспроможності стає узагальненою характеристикою відповідності ринковим умовам і стосовно людського капіталу також.

Отже, конкурентоспроможність в загальному розумінні — це здатність певного суб'єкта конкурувати, тобто змагатись і вигравати за рахунок притаманних цьому суб'єктові конкурентних переваг. Проблема управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку праці є новою для вітчизняної теорії і практики управління, а її вирішення значною мірою визначає можливості підприємств формувати необхідні кількісно-якісні характеристики персоналу з урахуванням перспектив розвитку. Постійною є потреба у забезпеченні високого іміджу підприємства і гарантування його привабливості для потенційних і теперішніх працівників. Особливо актуалізується ця проблема нині, коли динамічно зростає попит на працю на фоні негативних демографічних тенденцій, що обумовлюють зменшення притоку нових працівників.

Чіткою є взаємозалежність між станом економіки в цілому та ефективним ринком праці. З одного боку, стан ринку праці в Україні є функцією від загального стану економіки, соціально-демографічної ситуації, глобальних тенденцій розвитку технологій та попиту на робочу силу. А з другого боку, саме створення ефективного ринку праці, його оптимізація на засадах сучасної, конкурентоспроможної економічної стратегії постають умовами забезпечення сталого розвитку економіки країни, зростання рівня життя населення.

В сучасних умовах дедалі більшого значення набувають нові параметри праці висококваліфікованих працівників: можливість швидкого засвоєння нових знань та методів праці, навчання та перепідготовки у зв'язку зі зміною місця роботи або впровадженням нової продукції. Ринок інтелектуальної праці передбачає більш ефективну підготовку та перепідготовку працівників з вищою освітою. Головну роль тут відіграють: самоусвідомлення рівня професійних вимог; мотивація професійного самовизначення й розвитку тощо.

Ринок інтелектуальної праці в Україні перебуває в постійній взаємодії із загальною кон'юнктурою на ринку праці, реагує на сучасні тенденції та має такі особливості:

1. Перевищення пропозиції над попитом на ринку інтелектуальної праці. Враховуючи, що суб'єктами інтелектуальної праці є переважно фахівці й професіонали (включаючи, згідно з офіційною класифікацією, законодавців, вищих державних службовців та керівників), то, відповідно до даних Держкомстату України, навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію у 2007 році становило 3,3 особи (табл. 1). З таблиці помітне зменшення навантаження на вільне робоче місце, передусім для професіоналів, у 2007 році, тобто зростання попиту на висококваліфіковану працю, хоча ця тенденція свідчить не про посилення інноваційного розвитку в Україні, а лише про загальне пожвавлення на ринку праці, оскільки ситуація поліпшилася не лише для висококваліфікованих працівників, а на ринку праці загалом.

Таблиця 1

**Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці
за професійними групами, 2004–2007 рр. [12]**

	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис.			Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис.			Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	51,1	56,0	47,5	10,3	10,6	11,1	5	5	4
Професіонали	60,2	48,1	38,1	16,9	14,5	16,5	3	3	2
Фахівці	105,4	78,4	55,3	15,3	15,4	15,6	6	4	4
Разом	216,7	182,5	140,9	42,5	40,5	43,2	5,1	4,3	3,3
Всього по Україні	998,9	780,9	660,3	166,5	170,5	169,7	6	5	4

2. Рівень заробітної плати за інтелектуальну працю в Україні один із найнижчих у Європі. Тут слід зазначити, хоча оплата інтелектуальної праці перевищує середню заробітну плату по Україні у 3–7 разів, абсолютний її розмір все ж таки значно нижчий від середнього рівня по Європі.

3. Прямо пропорційною є залежність збільшення інтелектуальної трудової міграції від зменшення фінансування науково-дослідних і конструкторських робіт, а також від стабільності політичної ситуації.

4. Характерною рисою ринку інтелектуальної праці в Україні став виїзд висококваліфікованих фахівців на постійну чи тимчасову роботу за кордон. За низької заробітної плати, неналежних умов для інтелектуальної праці у вітчизняній економіці висококваліфіковані працівники часто не мають можливості проявити свої творчі здібності. Хоча кількість українських підприємств, що починають конкурувати із західними партнерами за висококваліфіковану робочу силу, у 2004–2007 роках збільшувалася, ринок інтелектуальної праці не був спроможний в цілому забезпечити відповідне працевлаштування висококваліфікованих фахівців.

5. Відсутність або недостатня спрацьованість організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини. В Україні практично немає наукових центрів, які займалися б залученням молодих спеціалістів, фахівців та професіоналів до розробок різноманітних перспективних загальнодержавних та приватних програм.

6. Низький рівень інформатизації ринку інтелектуальної праці. Інфраструктура українського ринку праці ще далека від досконалості, кадрові агенції обслуговують в основному досить вузький ринок широкозатребуваних спеціальностей.

Наші дослідження свідчать, що конкурентоспроможним на ринку інтелектуальної праці може бути лише підприємство, орієнтоване на постійний розвиток. Можливість розвитку та наявність умов для цього є визначальним мотивуючим чинником для працівників-інтелектуалів. Тому в сучасній економічній системі утверджується поняття і явище інтелектуального підприємства. Це організація, основною продукцією якої є інноваційний, інтелектуаломісткий продукт і яка не може функціонувати без провідної групи талановитих, енергійних, висококваліфікованих і високомотивованих

спеціалістів. Таке підприємство через специфіку продукту праці і працюючих має суттєві особливості:

- управління характеризується прозорістю і демократичністю;
- демократичнішою стає організація праці, поширені гнучкі графіки роботи, нетрадиційні форми організації праці (дистанційне робоче місце, творчі відпустки...);
- демократичнішим є розуміння дисципліни праці як відповідальності за досягнення цілей;
- гнучкішою стає організаційна структура, що здатна змінюватися відповідно до нових завдань, спирається на робочі групи (команди);
- значно ширшими є права працівників (свобода слова, право вільної комунікації з іншими працівниками незалежно від їх позицій і меж структурних підрозділів;
- ширші права щодо прийняття рішень (як і хто має виконувати роботу) переходять до робочих груп;
- робочі групи, що є основою організаційної структури інтелектуального підприємства, відносно незалежні від ієрархії та формуються навколо наукової (підприємницької) ідеї. Вони орієнтовані на результат, а не на встановлені правила, на творчий вибір, а не на вказівки зверху.

Висновки. Лише цілеспрямовано змінюючи систему управління підприємством за названими вище напрямками можна підвищувати його конкурентоспроможність на ринку інтелектуальної праці. А залучаючи, утримуючи і розвиваючи найкращий людський капітал, підприємство отримає конкурентні переваги на всіх напрямках і на усіх рівнях. Особливої гостроти проблема управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку інтелектуальної праці набуде у майбутньому, оскільки між підприємствами зростатиме конкуренція за висококваліфіковані кадри, а економіка України стикатиметься з наслідками демографічної кризи та інтернаціоналізації системи вищої освіти, за якої випускники наших навчальних закладів вільно працюватимуть у інших країнах, що за умов економічного зростання проявиться в гострому дефіциті працівників, а надто – висококваліфікованих та мотивованих.

Актуальними, якщо не проблематичними, за таких умов для України постануть питання про доцільність розвитку ряду пріоритетних галузей та видів виробництва, прогресивні зміни у зайнятості, професійне навчання спеціалістів, здатних забезпечити попит на нових ринках товарів та послуг. Далі ці проблеми можуть гальмувати прогресивний суспільний розвиток і навіть негативно впливати на національну цілісність та ментальність

Таким чином, зростання української економіки актуалізувало питання про якість цього росту та недостатність лише кількісних його характеристик. Перебіг подій в Україні та в інших країнах свідчить, що саме якість росту є безальтернативною запорукою не тільки економічної, а й соціальної стабільності, виходу на вигідні міжнародні конкурентні позиції, досягнення гідних соціальних стандартів життя громадян України.

Джерела

1. *Формування конкурентоспроможності робочої сили: Збірник наукових праць. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. III / НАН України – Інститут економіки; Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К., 2003. – 160 с.*

2. Ратніков Д. До питання про соціально-економічну сутність категорії „конкурентоспроможність робочої сили” // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 3. — С. 39 — 43.
3. Семикіна М. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. — Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. — 146 с.
4. Грішнова О., Шпирко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 3. — С. 3 — 9.
5. Шевченко Л.С., Конкурентоспроможність фірми на ринку праці // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — № 1. — С.97—105.
6. Управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Л.П. Кондрацька; Терноп. держ. екон. ун-т. — Т., 2005. — 23 с.
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. — К.: Знання, 2007. — 559 с.
8. Коробчук Т. Особливості становлення та регулювання ринку інтелектуальної праці в Україні // Україна: аспекти праці. — 2004. — №5. — С. 3 — 7.
9. Маркова Н. Дослідження тенденцій формування інтелектуальних складових людського капіталу // Україна: аспекти праці. — 2005. — №3. — С. 45 — 49.
10. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / Л.А.Коваль; НАН України. Ін-т економіки. — К., 2002. — 20 с.
11. Офіційний сайт Держкомстату України: www.ukrstat.gov.ua

Аннотация. В статье исследованы особенности интеллектуального труда и рынка интеллектуального труда, выявлены основные факторы конкурентоспособности организации на этом рынке, обоснованы основные направления управления предприятием с целью достижения такой конкурентоспособности.

Summary. In the article author investigates special features of intellectual labour and intellectual labour market, defines the major factors of organization competitiveness on this market, and substantiates main directions of organization management in the framework of competitiveness achievement.

Стаття надійшла до редакції журналу 30.10.2008 р.

УДК 331.104

Г.А.ДМИТРЕНКО,
*доктор економічних наук, професор,
провідний науковий співробітник,
Інститут демографії і соціальних досліджень НАН України*
Т.Л.РІКТОР,
*кандидат філософських наук,
доцент кафедри економіки та управління персоналом,
Університет менеджменту освіти АПН України*

ЕЛІТНА СКЛАДОВА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Постановка проблеми. Трансформація українського суспільства у громадянське потребує неабияких кадрів, які були б здатні вибудовувати таке суспільство.

В останні роки проблемі якості трудового потенціалу (ТП) присвячена достатньо велика кількість праць вітчизняних та зарубіжних авторів. Аналіз цих робіт свідчить, що на сьогодні склалися дві основні точки зору щодо самого поняття “якість трудового потенціалу”. Одна з них безпосередньо пов’язана з тим, що якість розглядається як наявність суттєвих ознак, властивостей, особливостей, що відрізняють один предмет чи явище від інших. З другої точки зору, якість – це сукупність властивостей, що обумовлюють спроможність задовольняти певні потреби.

І якщо у першому випадку якість трудового потенціалу розглядається найчастіше з позицій характеристик освітнього і вікового рівнів, показників здоров’я тощо, а також, зрештою, мотивації до ефективної праці, то у другому – якість трудового потенціалу пов’язано з його конкурентоспроможністю, тобто здатністю якомога найкраще задовольняти певні потреби або відповідати необхідним стандартам.

Другий підхід немов би “вбирає” у себе перший, але наближаючи його до сфери практичної діяльності в умовах ринку.

Саме у контексті другого підходу автори розглядають ту частину трудового потенціалу, яка вважається елітарною. При цьому особлива увага приділяється саме тій частині еліти суспільства, яка має найбільший вплив на розвиток його економічної сфери. Йдеться, передусім, про управлінську еліту, яка посідає ключові позиції щодо забезпечення ефективного функціонування економіки на мікро- мезо і макрорівнях.

З огляду на вищезазначене, **мета статті** – розкрити зміст елітної складової трудового потенціалу з позиції її ціннісної сутності, висвітлити її вплив на якість ТП та обґрунтувати стратегічні шляхи її формування у системі людиноцентричної освіти.

Виклад основного матеріалу. Управлінська еліта — це органічна частина трудового потенціалу країни, яка має особливе значення, адже безпосередньо впливає на якість і конкурентоспроможність усього трудового потенціалу. Надалі ми намагатимемося довести вище заявлене твердження.

Теорія еліт як певна система поглядів була сформована у XX ст. В.Парето та Г.Моска (Італія). Саме тоді було розроблено кілька варіантів теорії еліт: “макіавеллівська” (Дж.Бернхем, США); “ціннісна” (Ла Валет, Франція); “структурно-функціональна” (Р.Даль, С.Келлер, США) та ін. Загальні риси усіх цих теорій базуються на твердженні, що необхідні складові частини соціальної структури будь-якого суспільства це еліта (вищий, привілейований прошарок, що здійснює функції управління, розвитку науки і культури) та інша сукупність людей. При цьому сутністю соціальних відносин є відносини влади та підлеглості [2].

Розглянемо гносеологічні корені самого поняття еліти, яке має два різних тлумачення. Але спочатку про саме походження терміна: з франц. *elite* — найкращі, обрані [13]. Звідси перше тлумачення еліти: це найкращі представники певної частини суспільства, групи [11]. Така еліта ще має назву ціннісна, тобто якісна, адже її представники володіють найвищими якісними показниками, що обумовлюють приналежність до певної групи або частини суспільства. Згідно з другим тлумаченням, до еліти належать усі, хто обіймає “верхні поверхи” влади у різних структурах, тому по праву ця еліта функціональна або посадова.

Сьогодні в Україні кожний парламентарій, кожний керівник системи державного управління, кожний заможний зараховує себе до еліти суспільства. Водночас теперішня управлінська еліта (йдеться, насамперед, про перших керівників та їхніх заступників у системі державного управління економікою на макро-, мезо- і мікрорівнях) не може об’єктивно належати до найкращих з кращих за своєю якістю — кінцеві результати їх діяльності (реальні показники життєзабезпечення, добробуту населення країни) підтверджують це достатньо переконливо. Адже замало лише займати високу управлінську посаду, треба її використовувати у суспільних інтересах.

Таким чином, якщо казати про якість управлінської еліти, то мова може йти лише про розуміння еліти як найкращі з кращих. Саме така інтерпретація поняття “еліта” безпосередньо стосується другого визначення поняття “якість”, що наведене вище. Тобто якість еліти розглядається з точки зору задоволення суспільних потреб чи, точніше, у створенні умов для задоволення потреб людей (мешканців країни) у власній самореалізації у власній країні.

З трьох сфер організації суспільства (політичної, економічної та культурної) нас цікавить, перш за все, економічна, зокрема, вплив управлінської еліти на формування соціальної економіки, що функціонує за допомогою людей і для людей.

Напевно, вже слід припинити сумніватися в тім, хто чи що обумовлює функціонування економіки. Це “роблять” люди зі своїми інтересами та здібностями, які при цьому використовують розроблені технології і ті фінансові кошти, що отримані у результаті виробництва і реалізації благ у вигляді товарів та послуг. У контексті вищевикладеного доцільно навести два вислови відомих спеціалістів у сфері управління економікою. “Суттєвим фактором, про який не можна забувати ні в якому разі, є наступний: економічні результати — це не продукт економічних сил. Вони (економічні результати) досягаються людиною” [3, с. 188]. “Саме людський капітал, а ні заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності. Вже пора навчитися вимірювати вартість цього багатства...” [6, с. 196].

Звідси можна зробити висновок: якщо “слабка” економіка, то це означає, що не-ефективно використовується трудовий потенціал країни у найрізноманітніших організаціях, в першу чергу, у системі державного управління на макро- і мезорівнях, а також на мікрорівні – підприємствах і комерційних структурах різного масштабу і профілю діяльності.

Управлінська еліта, складаючи лише невелику за чисельністю частину трудового потенціалу, тим не менш, є визначальною його частиною, що безпосередньо впливає на формування, розвиток і, головне, використання на практиці трудового потенціалу. Для української економіки ахіллесовою п’ятою в усі часи було слабе використання людських ресурсів (на відміну від економічно розвинених країн Заходу, а також Японії). Вочевидь, що вплив управлінської еліти (УЕ) на неефективне використання трудового потенціалу є вирішальним.

Визначальна вища якість УЕ проявляється у вмінні організовувати трудову діяльність мільйонів людей доцільним чином, тобто в інтересах усього суспільства, включаючи інтереси самих працівників. Однак здійснити таку організацію діюча УЕ в Україні не в змозі вже впродовж півтора десяти років через невисоку свою якість, передусім низький рівень своєї моральності та професіоналізму. Ще й досі вітчизняна УЕ практично далека від знання та вміння застосування ідеології синергетичного підходу до оптимізації трудового потенціалу з метою його ефективного використання.

Отже, можна констатувати, що не найкращі з кращих складають сьогодні управлінську еліту країни.

Бути професійним і оптимально організовувати трудову діяльність працівників у будь-якому соціальному об’єкті, максимально використовуючи трудовий потенціал, означає отримати синергетичний ефект від взаємодії різноманітних суб’єктів у соціальному об’єкті (організації) – працівників, що володіють різноманітною кваліфікацією, здібностями, цінностями, установками, рисами характеру, психометричними якостями та ін.

Досягти такої взаємодії між суб’єктами трудової діяльності всередині організації (на мікрорівні) і суб’єктами економічної діяльності у регіоні (мезорівні), а також, безумовно й території усієї країни (макрорівні) може відповідно елітний менеджер та елітний керівник, тобто ті представники ціннісної УЕ, які за своїм професіональним знанням, своїми здібностями, діловими і особистісними (насамперед, моральними) якостями відповідають посаді, яку вони займають.

Так, елітний менеджер, впливаючи на підлеглий йому персонал організації, формує специфічну взаємодію між працівниками, сутність якої полягає в тім, що після чітко визначених цілей діяльності усього колективу, менеджер використовує максимально сильні якості кожного працівника для досягнення поставлених цілей. При цьому слабкі сторони одних працівників перекриваються сильними сторонами інших. Виникає додаткова енергія, якої немає у кожному окремо узятому працівникові, але якої можна досягти синергетичним складанням зусиль (результатів) цих окремих працівників. Сам же кінцевий результат у вигляді синергетичного ефекту у цьому випадку виражається формулою $2 + 2 = 5^n$, де n – рівень якості управління (чим вище якість тим вище синергетичний ефект).

На рис. 1 а і б на умовному прикладі продемонстрована різниця у результатах діяльності типового і елітного менеджерів, що мають у підлеглих чотирьох працівників.

При отриманні синергетичного ефекту щодо досягнення економічних цілей організацій виявляється ще один потужний ефект соціального характеру. Мова йде про істотне підвищення рівня самореалізації працівників у трудовій діяльності, яке є ще одним з

наслідків синергетичного підходу, що реалізується в умовах самоорганізації соціуму. Аспект самоорганізації розвивається за наявності чітко встановленої кінцевої цілі та сильнодіючих мотиваційних установок працівникам щодо досягнення цієї кінцевої (що об'єднує працівників) цілі.

Досягти синергетичного економічного та соціального ефектів при самореалізації працівників в змозі лише менеджер (ми назвали його елітним), який має відповідні професійні знання, здібності, ділові та особистісні якості. Розглянемо базисні з них, які повинні бути притаманні управлінській еліті на макро-, мезо- і мікрорівнях, але вагомість яких і ступінь наявності різняться залежно від вищезазначених рівнів.

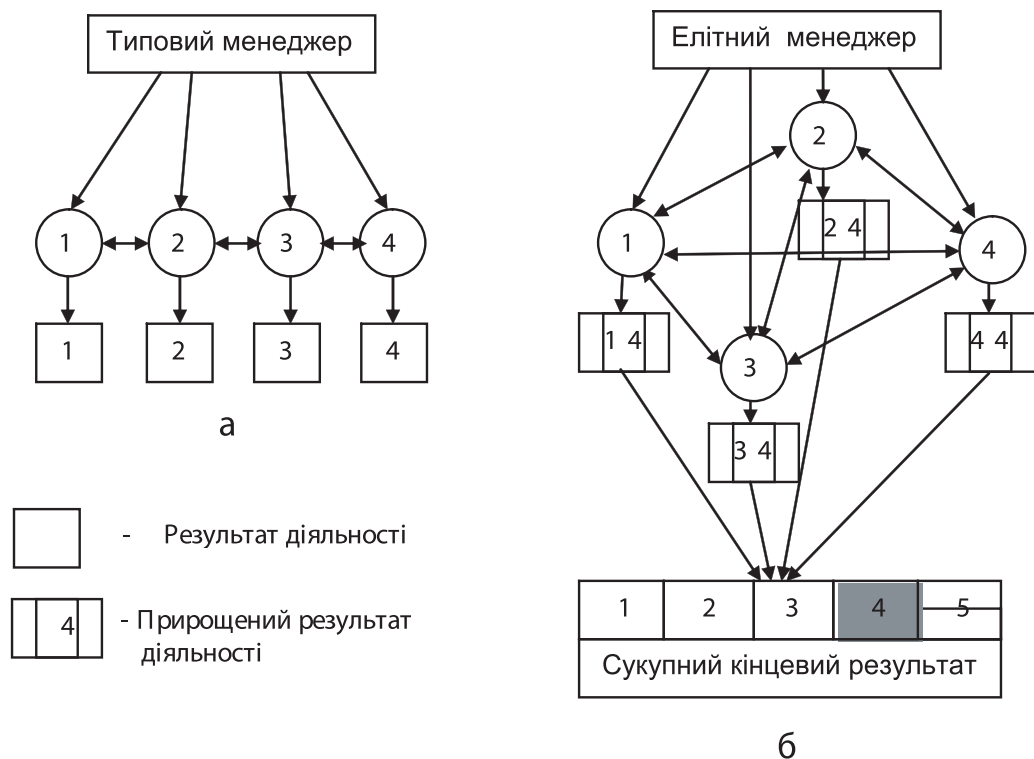


Рис. 1. Схема отримання синергетичного ефекту від діяльності елітного менеджера

Дослідження зарубіжних літературних джерел з менеджменту [3, 8, 10] та ін. дали змогу виокремити 12 основних параметрів, що характеризують якість управлінця та притаманних успішному керівнику, а саме: високий інтелектуальний розвиток; здібність генерувати ідеї та стратегічно мислити; професійна (управлінська) компетентність; фізичне і психічне здоров'я; лідерські якості (домінативність); уміння виокремлювати головне та охоплювати все "на льоту"; стресостійкість; самоорганізованість; комунікабельність; уміння розвивати персонал; цілеспрямованість, креативність.

Протягом кількох років автори здійснюють дослідження (у системі підвищення кваліфікації керівних кадрів, а також у процесі здобуття освіти, у тому числі й другої, за спеці-

альністю “Менеджмент організацій”) з метою виявлення базисних параметрів, без яких не може відбутися елітний менеджер. Методом соціологічного опитування для ранжування вищенаведених 12-ти параметрів вдалося встановити п’ять таких якостей особистості:

1. Природні здібності до управлінської діяльності (включаючи лідерські якості), а також воля, вміння виокремлювати головне, комунікабельність, самоорганізованість та ін. (які певною мірою можна розвивати у процесі формування особистості).
2. Високий інтелектуальний (творчий) розвиток з домінантою стратегічного мислення.
3. Моральність (як ступінь поваги до інших людей та природи), що обумовлює толерантність, відповідальність, надійність.
4. Професійна компетентність, яка базується, в першу чергу, на знанні законів синергетики та вмінні використовувати її методи на практиці.
5. Фізичне та психічне здоров’я.

Наявність високого рівня всіх п’яти параметрів (цей рівень можна виміряти за допомогою кваліметрії, саме тому якості особистості ми називаємо параметрами) у керівників є необхідною умовою досягнення синергетичного ефекту. Відсутність чи недостатня наявність хоча б одного з цих параметрів робить неможливим отримання такого ефекту і, відповідно, позбавляє можливості бути справжнім елітним керівником.

Таким чином, задля того, аби підвищити якість української управлінської еліти, а також, відповідно, підвищити якість трудового потенціалу, і, найголовніше, ефективність його реалізації, слід розробити стратегію формування УЕ в країні.

Немає сумнівів, що у першу чергу така стратегія не може не стосуватися розвитку системи освіти за всіма її ступенями: дошкільна; шкільна (з виокремленням початкової школи особливо); професійно-технічна; вища.

Освіта має стати людиноцентричною [5, 9]. Нинішня стратегія функціонування дошкільної та шкільної систем освіти повинна бути переорієнтована головним чином на виявлення природних здібностей та їх розвиток з прищепленням дітям прагнення до самопізнання і саморозвитку. Технологія такого виявлення зводиться до відстеження проявів різних якостей у поведінці дітей та запису результатів спостережень у спеціальні картки.

Особлива роль у такій людиноцентричній освіті належить початковій та вищій школі. Мається на увазі, що у початковій школі дітям прищеплюється не тільки прагнення до оволодіння знаннями, а й взагалі, до пізнання самого себе, а також оточуючого світу на принципах поваги до інших людей і природи.

Стратегічна задача середньої та старшої школи у цьому разі полягатиме у сприянні подальшому самопізнанню учнів і самовизначенню щодо майбутньої сфери трудової діяльності, в якій вони зможуть реалізувати себе найбільшою мірою. Особливу увагу при цьому слід звернути на ті особистості, в яких виявляються якості, що наближені до якостей елітного управління.

Річ в тім, що вже у системі вищої школи таким учням необхідно читати особливий курс по синергетиці з чітким розумінням того, що (по А.Богданову) в організованих комплексах ціле більше суми частин, з яких складається це ціле. І навпаки: у неорганізованих комплексах ціле менше суми частин, з яких складається цей комплекс [1].

Оскільки для України на сьогодні характерним є другий з названих вище стан суспільної організації, вивченню синергетики і методів отримання синергетичного ефекту слід надати особливої уваги.

Цей аспект стратегічного розвитку людиноцентричної освіти автори вже частково висвітлювали у своїх публікаціях [6, 12] та ін., в тому числі порушуючи там питання про роль вищої та післядипломної освіти у підготовці батьків до виявлення у рамках сім'ї тих чи інших генетичних здібностей у дітей з моменту їх народження.

Висновки. Сьогодні Україна — неорганізований комплекс, ступінь неорганізованості якого залежить від того впливу, який здійснює на цей процес управлінська еліта як органічна складова трудового потенціалу держави.

Якість управлінської еліти багато в чому визначає якість всього трудового потенціалу, і, головне, ефективність його реалізації. Це виявляється у аспекті доцільного використання трудового потенціалу в інтересах усього суспільства та окремої особистості. Саме на формування елітної складової трудового потенціалу слід звернути стратегічну увагу діючих керівників країни, які сьогодні стурбовані, на жаль, розглядом тактичних задач далеко не в інтересах розвитку соціальної економіки, що функціонує за допомогою людей і для усіх людей. Результат вищезазначеної стурбованості влади вочевидь спостерігає народ України.

Наріжним каменем соціальної економіки є формування якісного трудового потенціалу під впливом управлінської еліти і, головне, оптимальне його використання з отриманням синергетичного (системного) ефекту. Отримати такий ефект можуть виключно представники ієрархічних управлінських структур, за своїми генетичними задатками, розвинутими здібностями і набутими професійними знаннями та знаннями про самого себе, що відповідають якісній (ціннісній, а не посадовій) еліті.

Слід вводити у науковий та діловий ужиток термін “елітний керівник”, “елітний менеджер”. Останній тоді відповідає по суті поняттю якісної (чи ціннісної) управлінської еліти, коли вміє на мікрорівні організовувати таким чином трудову діяльність працівників, аби отримати синергетичний ефект. Елітні ж керівники мезо- та макрорівнів повинні вміти отримувати синергетичний ефект від правильної постановки стратегічних цілей і організації оптимальної взаємодії суб'єктів господарчої діяльності, відповідно у регіоні та у всій країні, по досягненню цих цілей.

Взагалі, перед країною постає надзадача: поступово посадову функціональну еліту маємо перевести (перебудувати) на ціннісну. У рамках реалізації стратегії розвитку людиноцентричної освіти є всі шанси органічним чином, починаючи з сім'ї та завершуючи вищими навчальними закладами, готувати управлінські кадри. Звісно, здійснюючи це з урахуванням виявлення природних здібностей у дітей вже на ранній стадії розвитку (з дня народження) та наступного формування моральних якостей, волі та відповідальності зусиллями батьків, а потім ще й вихователями, вчителями, викладачами. Навчання батьків відповідним педагогіко-психологічним прийомам покладається на вищі навчальні заклади як і обов'язкове вивчення синергетики з урахуванням прикладних аспектів її використання.

Джерела

1. Богданов А. Тектология: Всеобщая организационная наука. — М.: Финансы, 2003. — 496 с.
2. Большая советская энциклопедия. — М.: Советская энциклопедия, 1978. — Т.30. — С. 141.
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Пер. с англ. — М.: “Дело”, 1997. — 320 с.
4. Грейсон Дж., О’Дэлл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. — М.: Экономика, 1991. — 196 с.

5. *Дмитренко Г.А.* Що є кінцевим продуктом системи освіти // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2006. – № 6. – С. 7–12.
6. *Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л.* Управлінська еліта: можливості формування в сучасній Україні // Економіка та держава. – 2007. – № 5. – С. 74–77.
7. *Друкер Питер Ф.* Управление, нацеленное на результаты / Пер. с англ. – М.: Техн.шк.бизнеса, 1994. – 200 с.
8. *Исикова Каору.* Японские методы управления качеством / Пер. с англ.. – М.: Экономика, 1988. – 216 с.
9. *Кремінь В.Г.* Запорука конкурентоспроможності // Освіта. – 2006–2007 вересень (№ 36–37). – С. 10–11.
10. *Мерснер Д.* ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.: Прогрес, 1991. – 385 с.
11. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. – М.: Русский язык”, 1990. – С. 272.
12. *Ріктор Т.Л.* Державні важелі формування елітного менеджера в системі освіти // Економіка та держава. – 2007. – № 12. – С. 69–71.
13. *Словарь иностранных слов.* – М.: Советская энциклопедия, 1964. – С. 753.

Аннотация. Впервые рассматривается управленческая элита как фактор, от которого во многом зависит качество трудового потенциала страны и эффективность его реализации.

Summary. For the first time the administrative elite as the factor on which in many respects quality of labor potential of the country and efficiency of its realization depends is considered.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.07. 2008 року.

УДК371:331.104

*Л.С. ШЕВЧЕНКО,
доктор економічних наук, професор,
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність працівника на ринку праці, його впевненість у працевлаштуванні та одержанні високої заробітної плати багато в чому залежать від набутої ним професійної освіти. При цьому сфера освітніх послуг має відповідати на виклики ринку праці, а результативність проведення тих чи інших освітніх реформ слід оцінювати, у тому числі, й за показниками стану ринку праці.

Механізми впливу професійної освіти на конкурентоспроможність робочої сили закладені вже у самих функціях освіти. Серед них:

- зростання продуктивності праці та індивідуальних доходів працівника. За окремими розрахунками, в Україні заробітна плата на 50 %, продуктивність праці — на 32–38 %, кількість винаходів — більше ніж на 50 % залежать від освітньо-професійного рівня зайнятих. Освітні чинники в сукупності на 50–80 % забезпечують позитивну динаміку результатів інноваційної діяльності [1, с. 16, 17];
- безперервного оновлення знань. За даними американських аналітиків, щороку спеціаліст має оновлювати 5 % теоретичних і 20 % практичних професійних знань. В економічній літературі використовується термін „період напіврозпаду компетентності”, коли внаслідок появи нової інформації кваліфікація спеціалістів знижується на 50 %. Тобто знання працівника застарівають наполовину, а сам він стає непридатним до роботи за набутою професією. І тільки регулярне підвищення рівня освіти та кваліфікації робить працівника конкурентоспроможним суб’єктом ринку праці;
- соціального захисту працівників від безробіття, особливо структурного, що виникає під впливом науково-технічного прогресу, масштабних структурних перетворень економіки: закриття застарілих підприємств, зменшення випуску продукції окремих галузей, переходу до ресурсозберігаючого типу відтворення, реформ управління тощо. „Структурним” безробітним, щоб одержати роботу, обов’язково необхідні перепідготовка та додаткове навчання.

У такому ракурсі дослідження професійної освіти ведуть В. Антонюк, О. Грішнова, Б. Данилишин, І. Заков, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Савченко, Л. Шаульська, Г. Ярошенко та інші вчені. Головна увага концентрується навколо питань організації професійної освіти, напрямів удосконалення підготовки кваліфікованих кадрів.

Тим часом є низка глибинних причин, які значно підривають можливості сучасної професійної освіти щодо формування конкурентоспроможної робочої сили в Україні. Проаналізувати їх — **мета** статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зазначимо насамперед, що зв'язок між освітою і конкурентоспроможністю робочої сили не обов'язково є прямим. Найчастіше він має вигляд: професійна освіта → якість робочої сили → конкурентоспроможність робочої сили. Причому зростання професійного рівня працівника вочевидь поліпшує якість робочої сили, але не завжди гарантує її конкурентоспроможність на ринку праці.

Річ у тім, що, „якість” і „конкурентоспроможність” робочої сили — поняття різні.

Конкурентоспроможність робочої сили — категорія ринкової економіки, що відображає ступінь розвитку конкуренції на ринку праці, тоді як якість робочої сили та трудових послуг — властивість людського фактора виробництва у будь-якій економічній системі. Якість робочої сили — це сукупність кваліфікаційних характеристик (рівень освіти, професійні знання та навички, професійна мобільність, виробничий досвід), особистих та ділових рис (стан здоров'я, здібності до навчання та опанування нових видів діяльності, новаторство, мотивованість, відповідальність, дисциплінованість) працівників.

Конкурентоспроможність робочої сили визначається шляхом її порівняння з іншим працівником-конкурентом. Оцінка якості робочої сили, як правило, потребує зіставлення здібностей працівника з вимогами фірми та конкретного робочого місця, окремих державних або внутрішньофірмових стандартів (професіограм, психограм, посадових інструкцій та інших документів) до працівників конкретної професії: їх рівня знань, практичних навичок, виробничого досвіду, стану здоров'я тощо.

Конкурентоспроможність робочої сили характеризується не тільки показниками її якості, а й умовами надання трудових послуг (їх вартістю, специфікою укладення трудового контракту), відповідністю якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, його кон'юктурі.

Конкурентоспроможність робочої сили більш динамічна, ніж її якість, і може змінюватися, навіть при постійній якості, під впливом кон'юктури ринку праці.

І все-таки „якість робочої сили” є найважливішим атрибутом її „конкурентоспроможності”. І саме на якості робочої сили передусім позначаються ті негативні тенденції, які останнім часом мають місце в освітній сфері.

По-перше, вища професійна освіта в Україні набуває масового характеру. Як підкреслювалося на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки 19 березня 2008 р., „нас уже не розуміють у світі щодо наявності в державі 351 університету, академії, інституту за чисельності населення 46,8 млн. осіб, тоді як Велика Британія з населенням 59,6 млн. чол. таких навчальних закладів має 96, Франція, населення якої становить 56,6 млн. чол., — 78, Італія з населенням 57,7 млн. — 65, Іспанія при чисельності населення 40 млн. — 56, Польща з населенням 38,6 млн. — лише 11” [2, с. 5].

До того ж кількість студентів збільшується в умовах:

- недостатнього фінансування освітньої сфери;

- майже незмінної матеріальної бази, відсутності в більшості ВНЗ науково-технічної (НДІ, КБ, дослідних виробництв, фондів підтримки наукової та інноваційної діяльності) та інноваційної інфраструктури (технопарків, технологічних центрів, інкубаторів технологічного бізнесу тощо);
- неефективної наукової діяльності викладачів ВНЗ: нею реально займаються лише 20 % науково-педагогічних працівників;
- застарілої структури підготовки спеціалістів; відтворення і передавання студентам неконкурентних знань;
- дублювання підготовки з деяких напрямів і спеціальностей у межах певного регіону. Дослідження ринку освітніх послуг у м. Харкові, наприклад, указує на те, що підготовка економістів та менеджерів здійснюється у 35 ВНЗ міста, на 65 факультетах економічного та управлінського профілю.

Як наслідок — навіть провідні українські ВНЗ нерідко постачають на ринок праці явно неконкурентоспроможних випускників.

По-друге, сучасна професійна освіта поступово втрачає свою сигнальну функцію. Як відомо, за класичною моделлю А. Спенса, показником, що сигналізує про здібності індивіда, можуть бути роки, витрачені на здобуття освіти. Чим вище здібності людини до роботи, чим більшою мірою він старанний, терплячий і т.д., тим менш значущим є „тягар” навчання, і тим більше років він готовий витратити на досягнення високого професійного рівня. І навпаки: чим менші навички має індивід, тим менше йому хочеться вчитися, тим більш значущими для нього є часові втрати, пов’язані з одержанням освіти. З огляду на це, роботодавець встановить дві базові ставки зарплати — високу й низьку — залежно від кількості років навчання здобувача. А кожний індивід обере свій оптимальний шлях освіти відповідно до своїх здібностей.

Проте, на думку російських дослідників Н. Розанової і Є. Савицької, модель А. Спенса „працює”, коли ВНЗ небагато і вони значно відрізняються один від одного. А якщо ВНЗ з однаковою тривалістю навчального процесу багато, самі по собі роки, проведені у ВНЗ, перестають бути ефективним сигналом. Роботодавець не може розрізнити випускників із високими і низькими здібностями і змушений орієнтуватися не на роки, а на специфіку ВНЗ, диплому якого він довіряє [3, с. 118—121].

При цьому виникає серйозне протиріччя. Майбутні студенти (а в подальшому працівники) мають наміри вступити до такого навчального закладу, який дає найбільш якісну підготовку з обраної спеціальності, з гарними можливостями працевлаштування, одержання високої зарплати і швидкого кар’єрного зростання. Держава ж і приватні роботодавці бажають отримати після навчання у ВНЗ найбільш здібних випускників, які забезпечать високу ефективність діяльності їхніх підприємств. Однак абітурієнти не хочуть втрачати час і кошти на здобуття освіти, яка *ex post*, уже після закінчення ВНЗ, може виявитися неконкурентоспроможною. Вони прагнуть знати про перспективи освіти, набутої в тому чи іншому ВНЗ, *ex ante*, тобто ще до вступу до нього. А роботодавці не хочуть, а часто й не можуть втрачати час і гроші на виявлення здібностей кандидата *ex post*, після прийому на роботу. Вони воліли б з’ясувати можливості випускника ВНЗ *ex ante*, до того, як той почне виконувати свої посадові обов’язки.

Втім, якість освіти як характеристика важко формалізується. Набагато легше встановити престижність ВНЗ, запровадивши рейтингування ВНЗ за певними кількісними показниками, як-от: 1) рівень працевлаштування випускників, рівень їхньої початкової зарплати, можливості кар’єрного зростання; 2) кількість студентів, кількість кандидатів і докторів наук серед викладачів, рівень матеріального забезпечення ВНЗ; 3) результати

опитування самих студентів і випускників щодо структури навчальних програм, обсягу знань, які їм повинні дати викладачі; 4) досягнення ВНЗ у науковій сфері (кількість і рівень академічних наукових публікацій). Але престижність (рейтинг) ВНЗ усе ж не тотожна якості освіти, що надається в ньому. І якщо ринок праці одержить сигнал про зниження рівня фахової підготовки у ВНЗ, він автоматично знизить його статус.

За таких умов роботодавці намагаються забезпечити себе від ризиків в освітній сфері шляхом зворотного впливу на ринок освітніх послуг. У РФ вони вже тепер беруть участь:

- у встановленні вимог до компетенцій (розробці професійних стандартів) випускників ВНЗ за всіма рівнями (ступенями) навчання — бакалавр, спеціаліст, магістр. Щоб привести професійну освіту в Росії у відповідність до вимог реального сектору економіки, у серпні 2006 р. Російський союз промисловців і підприємців спільно з Міністерством освіти і науки РФ заснував Національне агентство розвитку професійних кваліфікацій (НАРК), головним завданням якого стало формування професійних стандартів із найбільш затребуваних роботодавцями спеціальностей. Власне розробкою професійних стандартів займуться галузеві об'єднання роботодавців, а НАРК буде опікуватися введенням професійних стандартів в освітні стандарти;
- в освітньому аудиті, професійно-громадській акредитації, складанні незалежних рейтингів ВНЗ та інших формах оцінки якості освіти. Так, РСПП, Загальноросійська громадська організація середнього бізнесу „Ділова Росія” і Загальноросійська громадська організація малого і середнього підприємництва (ОПОРА Росії) уклали угоду про взаємне співробітництво з Агентством із громадського контролю якості освіти і розвитку кар'єри (АККОРК) у таких напрямках:
- зміст професійних освітніх програм;
- ефективність застосування освітніх технологій; організація діяльності ВНЗ, включаючи підприємницьку активність;
- рівень освітнього менеджменту; показники стабільності ВНЗ, його конкурентоспроможності на регіональному і міжнародному ринках освітніх послуг;
- виявлення тенденцій і постановка системи розвитку ВНЗ;
- експертиза внутрішньої системи менеджменту якості ВНЗ відповідно до російських та міжнародних вимог;
- оцінка ВНЗ як суб'єкта ринку освітніх послуг (оцінка бізнесу);
- встановлення відповідності освітньої діяльності ВНЗ еталонам і стандартами оцінки якості (міжнародним стандартам якості ISO-9001, ISO 19796-1, IMS, SCORM; ГОСВПО; рекомендаціям міжнародних освітніх агентств ENQA, INQAANE, APQN, EFQUEL) [4, с. 34–52].

По-третє, професійна освіта реагує на потреби ринку праці із запізненням, породжуючи значні кваліфікаційні перекоси у сфері зайнятості, безробіття серед молоді та втрату статусу дипломів ВНЗ.

А. Кузьміна вважає, що структура сучасного ринку праці представлена постійними й перемінними детермінантами [5, с. 144–146]. Постійні детермінанти — це спеціальності, які мають і будуть мати стійкий попит, що визначається насамперед розвитком життєво важливих галузей будь-якої держави. Ринок праці за постійними детермінантами змінюється плавно, а попит найчастіше нижче за пропозиції, що надходять. На такому ринку

праці виникає конкуренція між спеціалістами, які претендують на ті чи інші робочі місця, а в роботодавця є вибір.

Перемінні детермінанти ринку праці спричиняють стрибкоподібне виникнення підвищеного попиту на працю представників певних професій і, відповідно, таке ж різке збільшення пропозиції праці. Однак це відбувається із запізненням: шойно пропозиція праці задовольняє попит, той вже різко падає внаслідок насичення ринку. А якщо пропозиція праці за інерцією продовжує підвищуватися, певний сектор ринку праці наповнюється надлишковою робочою силою. Зрозуміло, що під впливом перемінних детермінант зростають вимоги до мобільності й швидкого переорієнтування роботодавців, потенційних працівників і освітніх закладів.

Означені процеси чітко простежуються на вітчизняному ринку праці. За оцінками Кабінету Міністрів України, вже у 2006 р. на 28 % підприємств промислового комплексу і на 58 % АПК відчувався дефіцит кваліфікованої робочої сили. До 2015 р. він сягне 48–54 % [6, с. 28–29]. Причому ринок праці на 80 % зацікавлений у висококваліфікованих робітниках: токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках та ін. Попит на ці професії в кілька разів перевищує пропозицію працівників, зареєстрованих у Державній службі зайнятості. Проте кількість навчальних професійно-технічних закладів зменшилась з 1246 у 1991 р. до 1021 у 2006 р., а кількість учнів у них скоротилася з 643,4 тис. до 473,8 тис. осіб [7, с. 5]. У той час, коли на виробництві існує понад 5 тис. професій, професійно-технічні навчальні заклади готують лише з 550.

Не менш серйозні проблеми й у вищій школи. На ринку праці відмічається надлишок юристів, економістів і менеджерів за одночасної катастрофічної нестачі інженерів, хіміків, представників інших технічних спеціальностей. Рейтинг окремих видів економічної діяльності, складений за критерієм зайнятості в них випускників ВНЗ III і IV рівня акредитації, очолюють „державне управління” (52%) і „фінансова діяльність” (51,3 %), а завершують — „сільське господарство і лісництво” (7%). Як наслідок — після одержання диплому про вищу освіту безробітними стають 70 % випускників [8, с. 17, 19]. Частину з них Державна служба зайнятості направляє вдруге у вищі або навіть ПТНЗ з метою проходження професійного навчання. 60% осіб після навчання у ПТНЗ працевлаштовуються, а решта знов-таки стає безробітними [9, с. 27]. Отже, суспільство щороку втрачає 1,5 млрд. грн. через нераціональну підготовку спеціалістів у ВНЗ та 212 млн. грн. через непотрібність випускників навчальних професійно-технічних закладів [10, с. 5].

Держава, звичайно, реагує на розбалансування ринку праці змінами в державному замовленні ВНЗ на підготовку фахівців. Скажімо, на 2007/2008 навчальний рік збільшена кількість бюджетних місць на інженерно-технічних, будівельних, комп’ютерних факультетах. На 10 % скорочено набір на економічні, правові спеціальності, менеджмент і міжнародні відносини. Але на той же 2007/2008 навчальний рік планом прийому за державним замовленням на підготовку молодших спеціалістів за фахом „агрономія” виділено 3280 місць, тоді як на офіційному ринку праці станом на 01.01. 2007 р. потреба становила 1 вакансію відповідного профілю; для фаху „зооінженерія” — 1425 місць та 20 одиниць; для бакалаврів за напрямом підготовки „мистецтво” — 4158 та 25; „культура” — 1957 та 94; „екологія” — 2440 та 5, відповідно.

Порушення логічних зв’язків між ринком освітніх послуг та ринком праці вже нині призводить до втрати статусу дипломів українських ВНЗ. Тобто через відчутну нестачу робочих місць, над усе висококваліфікованих, новачки на ринку праці змушені погоджуватися на першу пропозицію роботи. Виникає невідповідність одержаного диплома (рівня освіти) і посади, яку обіймає працівник.

Т.О.Разумова, роз'яснюючи природу цієї проблеми, розглядає ринок праці як „ланцюжок очікувань”, що розставляє претендентів на робочі місця залежно від рівня освіти. Найменш освічені претенденти постійно відтісняються в кінець ланцюжка, поступово утворюючи вторинний ринок праці. Хоча можна також уявити доступ до робочих місць і як процес спроб і помилок в ситуації неповноти інформації, який поступово приводить до рівноваги. З цієї точки зору, втрата статусу неминуча, але тимчасова. У будь-якому разі зрозуміло, що втрата статусу диплома є способом управління робочою силою, за якого завдяки безробіттю є можливість платити освіченим працівникам меншу заробітну плату.

Можна ставити питання і про знецінення дипломів. Унаслідок загального зростання попиту на освіту і, відповідно, стрімкого розвитку освітньої сфери людина змушена платити дедалі більшу ціну, виражену в часі навчання, за благо, цінність якого не змінюється. Тому віддача від інвестицій в освіту спадає, а вчені ступені поступово втрачають свою цінність. Якщо ж роботодавці підвищують вимоги до освіти працівників без відповідної зміни реальних потреб робочого місця, виникає таке негативне явище, як „кваліфікаційна інфляція”, або „надлишкова освіта” [11, с. 100, 117–118].

Наприклад, експрес-опитування 120 українських роботодавців (січень–лютий 2007 р.), свідчить про те, що їм не зовсім зрозумілі нові професійні кваліфікації бакалавра та магістра. У 68 % випадків вони не можуть пояснити можливе застосування праці фахівців-бакалаврів за більш як 55 % напрямів підготовки, зокрема, такими, як здоров'я людини, культурологія, менеджмент соціально-культурної діяльності, фотомистецтво, політологія, міжнародні відносини, економічна теорія, міжнародна економіка тощо. Не краща ситуація і з підготовкою магістрів. Для 86,1 % запропонованих у листопаді 2007 р. спеціальностей у проєкті Переліку магістрів (409 із 475) також складно підібрати кваліфікації у вітчизняному та міжнародному професійних стандартах [12, с. 18].

По-четверте, професійна освіта змушена ставати на шлях комерціалізації, набуваючи все більше ознак суто приватного блага.

Йдеться про те, що до цього часу з приводу розуміння економічної природи освіти існують прямо протилежні думки: одні дослідники вважають, що освіта є суспільним благом, на яке має право кожний громадянин, другі трактують освіту як приватне благо (комерційну послугу).

На наш погляд, професійна освіта мала б ознаки суто суспільного блага, якби її послуги: 1) споживалися всіма громадянами країни безкоштовно (незалежно від того, платять вони за них чи ні), без будь-яких обмежень і виключень будь-кого з числа споживачів; 2) не були вибірковими, тобто надходили до всіх споживачів в одній і тій же кількості; 3) споживалися людьми тільки разом, колективно, а обсяг індивідуального споживання освітніх послуг дорівнював обсягові їх колективного споживання. На розвиток освіти як суспільного блага прямо вказує її фінансування державою за рахунок видатків з державного бюджету, або, коли освітній процес має певну регіональну структуру та спрямованість, — за рахунок коштів як центрального, так і місцевих бюджетів. Саме як суспільне благо освіта сприяє утворенню загального позитивного зовнішнього ефекту у вигляді підвищення рівня освіченості, культури і продуктивності нації.

Професійна освіта мала б ознаки суто приватного блага, коли б: 1) регулювалася виключно ринковим механізмом, спрямованим на задоволення платоспроможних потреб певної частини населення; 2) кожна одиниця освітньої послуги (навчальний курс, навчальний предмет) передавалася споживачу за окрему плату; 3) знання розглядалися як інвестування в людський капітал, які приносять прибуток, а високий рівень професійної освіти — як запорука індивідуального соціального захисту.

Насправді ж професійна освіта належить до змішаних благ, які мають ознаки і суто приватних, і суто суспільних благ. Однак комерціалізація системи професійної освіти в Україні відбувається дедалі інтенсивніше. До цього її підштовхують, з одного боку, постійно зростаючий попит населення на вищу освіту, а з другого — недостатня увага держави до розвитку освітньої сфери.

Свідченням саме такого процесу є сформована в Україні мережа приватних навчальних закладів, а також надання платних освітніх послуг державними навчальними закладами. Тут знання стають товаром, а їх виробництво та розповсюдження — комерційною діяльністю з метою одержання прибутку. При цьому якість послуг, що надаються, як правило, не залежить від рівня оплати. Навпаки, освітяни, залучені до навчального процесу у приватних навчальних закладах, виявляють зацікавленість у зростанні цін на освітні послуги та прибутків свого навчального закладу, тобто, по суті, стають суб'єктами підприємницької діяльності. Переважають же короткострокові економічні інтереси, про що свідчать зростаюча з року в рік вартість навчання за контрактом, особливо за так званими „модними” професіями, масовий прийом до ВНЗ студентів з низькими здібностями, намагання втримати їх у ВНЗ за принципом „заплатив — хай учитись”. Сухарев О.С. у зв'язку з цим узагалі ставить питання про втрату освітою моральності. „Освітня система лише тоді зможе виконувати свою соціальну функцію, коли вона перестане бути виразом потреб і грошових мотивів бездіяльного класу, коли не буде обслуговувати цей клас” [13, с. 562].

Суто ринкове ставлення до освіти значно посилиться із вступом України до СОТ. Метою останньої, як відомо, є створення на основі рівності можливостей сприятливих умов для комерційної діяльності будь-якій країні-члену СОТ в інших країнах-членах СОТ в обмін на відкриття внутрішнього ринку. При цьому СОТ включає освіту до сфери своїх інтересів, унаслідок чого імпорт і експорт освітніх послуг стають предметом торгівлі.

СОТ у рамках „Генеральної угоди з торгівлі послугами” (ГАТС) передбачає чотири способи одержання вітчизняним споживачем іноземної освітньої послуги:

- вітчизняний споживач здобуває освіту в зарубіжному ВНЗ, використовуючи сучасні засоби комунікацій і передавання інформації („транстраничний” спосіб);
- вітчизняний споживач виїжджає за кордон і навчається там („споживання за кордоном”);
- іноземний постачальник освітньої послуги, без заснування в іншій країні навчального закладу, надає освітні послуги шляхом мобільності викладачів („присутність фізичних осіб”);
- іноземний постачальник освітньої послуги створює філії своїх навчальних закладів у країні надання послуги або пропонує франчайзинг навчальних програм („комерційна присутність”). В останньому випадку значно прискорюються процеси інтеграції місцевих ВНЗ до світового освітнього простору, поліпшується їх фінансування, з'являється можливість готувати фахівців за сучасними програмами, застосовувати до освіти апробовані в зарубіжних країнах системи менеджменту якості.

І все ж ГАТС, як і інші великі пакети угод СОТ, передбачає пріоритет її норм і правил перед національним законодавством та надання режиму найбільшої сприятливості (принцип недискримінації) для іноземних провайдерів послуг. З огляду на це освіта поступово почне розглядатися як послуга, яку потрібно якомога вигідніше продати споживачу. Це обмежує доступ до освіти для малозабезпечених представників суспільства,

передусім молоді, посилює соціальне розшарування, різко звужує конкурентоспроможність молодих працівників на ринку праці в подальшому. На жаль, дискусій щодо цього в Україні практично не ведеться. На тлі загальної ейфорії від вступу України до СОТ зміни в освітній сфері не прогножуються. А російські дослідники це роблять уже зараз, указуючи на суттєві протиріччя інтернаціоналізації вищої освіти та наслідки цього для конкурентоспроможності національної робочої сили [14, с. 31, 276–277, 282–292].

Висновки. Таким чином, ми розглянули лише окремі проблеми сучасної професійної освіти як чинника конкурентоспроможності робочої сили. Однак уже тепер зрозуміло, що стан освітнього простору України є вкрай суперечливим. Масовість професійної освіти за недостатнього рівня її фінансування, застарілої матеріальної бази навчального процесу та відставання освітніх програм від потреб ринку праці спричиняє вихід на ринок праці заздалегідь неконкурентоспроможних випускників ВНЗ, молодіжне безробіття та втрату статусу дипломів українських навчальних закладів. Комерціалізація ж професійної освіти взагалі обмежує можливості значної частини молоді у здобутті освіти і подальшому працевлаштуванні.

За таких умов необхідно ставити питання про конкурентоспроможність самої системи професійної освіти в Україні – особливо в контексті інтернаціоналізації вищої освіти та глобальних змін в економіці.

Джерела

1. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня д-ра економічних наук. – Донецьк: ДНУ, 2008. – 36 с.
2. Вища освіта України – європейський вимір: стан, проблеми, перспективи: Матеріали до підсумкової колегії МОН 21 березня 2008 р. // Освіта України. – 2008. – 19 березня.
3. Розанова Н., Савицкая Е. Вузы в XXI веке: вызов со стороны исследовательской работы // Вопросы экономики. – 2006. – № 7. – С. 118–128.
4. Участие бизнес-сообщества в проектировании, реализации и аккредитации инновационных образовательных программ высшего профессионального образования / С.Р. Борисов, Г.Х. Лобанов, Л.Ф. Олейник, Ю.С. Песоцкий, К.К. Покровский, А.М. Салецкий. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 150 с.
5. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг // Вопросы экономики. – 2007. – № 1. – С. 144–147.
6. Мартюшев А. От автоматизированных линий – к кустарной самозанятости // Комментарии. – 2007. – 24 августа. – С. 28–29.
7. Гнибіденко І. Трудова зайнятість – важлива складова соціальної політики // Праця і зарплата. – 2007. – № 47. – С. 4–5, 7.
8. Бердичевская М. Ремонт в кузнице кадров // Эксперт Украина. – 2007. – № 34. – С. 16–24.
9. Ярошенко Г., Заков І. Розвиток механізму взаємодії ринку праці і професійної освіти України // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 25–29.
10. Гнибіденко І. Трудова зайнятість – важлива складова соціальної політики // Праця і зарплата. – 2007. – № 47. – С. 4–5, 7.
11. Разумова Т.О. Випускники вузов на рынке труда России. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с.
12. Мельник С. Куються кадри. Зайві? // Урядовий кур'єр. – 2008. – 29 лютого. – С. 18–19.

13. Сухарев О.С. Институциональная теория и экономическая политика: К новой теории передаточного механизма в макроэкономике / О.С. Сухарев; РАН, Ин-т экономики. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. Кн.П. Экономическая политика. Проблемы теоретического описания и практической реализации. — 804 с.

14. Высшее образование: вызовы Болонского процесса и ВТО / Под ред. В.П. Колесова, Е.Н. Жильцова, П.Н. Ломанова. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. — 409 с.

Аннотация. Рассмотрено влияние профессионального образования на качество и конкурентоспособность рабочей силы. Представлен анализ современных процессов, происходящих в сфере образования. Предложены меры по улучшению взаимодействия рынка труда и рынка профессионального образования.

Summary. The influence of the vocational education on the quality and competitiveness of manpower is considered. The present processes in the educational sphere are analyzed. The measures for improvement of the interaction of labour market and vocational education market are proposed.

Стаття надійшла до редакції журналу 20.06.2008 р.

УДК 331.024

А. Л. БАЛАНДА,
*кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник
Інституту оперативної діяльності
та державної безпеки СБУ*

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ВПЛИВУ НА РИНОК ПРАЦІ ЯК СИСТЕМНИЙ ПРОЦЕС У КОНКУРЕНТНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Постановка проблеми. У конкурентній економіці ринок праці виступає одним із головних узагальнюючих показників успішності державної соціально-економічної політики. Він функціонує на основі загальних принципів, що властиві ринковій економіці, і водночас він має певну специфіку, яка відрізняє його від інших ресурсних ринків. Кон'юнктура ринку праці визначається не лише макро- та мікроекономічними факторами, а й соціальними, психологічними та іншими передумовами, що зумовлює пошук особливих підходів до вибору інструментів його регулювання. Тому цілком справедливою є теза, що мета урядового контролю за ринком праці має полягати у захисті добробуту окремих осіб, а не у впливові на систему економічного (промислового) розвитку [1, с. 114]. Соціальний клімат ринкової економіки залежить, насамперед, від ситуації на ринку праці, що визначає матеріальне та соціальне становище економічно активного населення. Стан сфери зайнятості є глобальним соціальним параметром, порівнянню з яким більшість інших процесів відіграють другорядну роль.

Регулювання ринку праці за цих умов повинне базуватися на нових системоутворюючих принципах економічної активності населення, адекватних тим суттєвим зрушенням, що відбуваються в сфері соціально-трудових відносин. При цьому одним із основних інструментів забезпечення ефективної політики зайнятості має стати відповідний економічний механізм державного регулювання зайнятості населення [2, с. 216].

Незважаючи на проголошення України соціальною державою, на урядовому рівні поки що чітко не визначено зміст соціальної держави, принципи її функціонування. Часто дані функції зводяться до загальних декларацій та патерналістської опіки. Реальним виходом із такого становища може стати ефективна реалізація вітчизняними державними інституціями політики європейської інтеграції, що потребує вивчення досвіду трансформації соціально-економічних механізмів розвинутих країн.

Питання регулювання ринку праці є традиційно актуальними для соціальних держав. Досвід організації ринку праці та принципи функціонування пов'язаних з ним соціально-економічних систем викликає очевидний інтерес, оскільки в Україні подібні моделі

перебувають на етапі формування. Цілком очевидно, що пряме перенесення зарубіжного досвіду на вітчизняні реалії навряд чи доцільне та можливе. Застосування досвіду інших країн для нашої держави має ряд обмежень, що обумовлюється не лише іншими економічними умовами, а й відмінним типом найманого працівника. Принципи побудови, організації та функціонування ринку праці на Заході розвивалися одночасно з розвитком економічної і соціальної систем, внаслідок чого вони не можуть бути використані без відповідного доопрацювання в умовах нашої економіки, розвиток якої відбувається зовсім в інших умовах.

Однак наведене вище ніяк не зменшує науковий інтерес до вивчення загальних принципів і закономірностей побудови політики ринку праці в країнах із соціально орієнтованою конкурентною економікою.

Ступінь розробленості та аналіз останніх досліджень і публікацій.

Наукове розуміння ринку праці та розгляд проблем його функціонування було започатковано в працях А. Сміта, Д. Рікардо, У. Петті, А. Маршалла, Й. Шумпетера. Вони виходили з того, що ринок відповідає на всі питання, а повна зайнятість забезпечується вже тому, що попит та пропозиція на ринку праці збалансовані за аналогією з будь-якими іншими ринками [3 – 7].

Необхідність державного регулювання ринку праці і сьогодні залишається предметом досить гострих дискусій між прихильниками класицизму (вчення Дж. Мілля, А. Сміта, Д. Рікардо, які виступали за мінімум державного втручання в економіку — ринок праці самостійно приходить до рівноважного стану, рівень зайнятості визначається лише попитом та пропозицією на ринку праці, пропозиція самостійно визначає попит), неокласицизму (вчення А. Маршалла, А. Пигу, Дж. Перрі, М. Фелдстайна, Р. Холла, Д. Гіллера, А. Лаффера — основним ринковим регулятором виступає ціна, рівень зайнятості визначається дією вільних ринкових цін). Протилежну позицію займають кейнсіанці і неокейнсіанці, які рекомендують постійну присутність держави на ринку праці (вчення Дж. М. Кейнса, Р. Гордона, Дж. Робінсона, Р. Хоррода, Е. Домара — державне втручання в ринковий механізм є обов'язковим і корисним, воно переслідує чотири рівноцінні цілі: повну зайнятість, економічне зростання, стабільність цін і рівновагу платіжного балансу).

Вітчизняні вчені протягом останнього десятиріччя досягли значних успіхів у розробці теоретичних основ державного регулювання економіки у цілому, та ринку праці і зайнятості зокрема. Із наукових публікацій найбільший інтерес становлять роботи С. Бандура, Д. Богині, І. Бондар, В. Васильченко, Т. Заяць, Г. Купалової, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, О. Павловської, В. Шамоти.

Разом з цим ряд питань, пов'язаних з аналізом державного регулювання ринку праці в соціально-орієнтованих конкурентних економіках, еволюцією та основними закономірностями його розвитку, залишаються недостатньо дослідженими.

Виклад основного матеріалу. Першим індикатором ступеня державного впливу на ринок праці став запропонований експертами ОЕСР зведений показник зарегульованості ринку праці, який передбачав аналіз п'яти факторів: гнучкість робочого часу, наявність обмежень на використання нестандартних форм зайнятості, використання правил, що регулюють процедуру звільнення працівника, наявність встановленого мінімуму заробітної плати, дотримання права працівників на участь в управлінні підприємством. Як засвідчують дані табл. 1, найменш регульованими є ринки праці США та Великобританії [8, с. 172] :

Таблиця 1

Зведений показник ступеня зарегульованості ринку праці окремих економічно розвинутих країн

Країна	Показник ступеня зарегульованості ринку праці (максимум – 10, мінімум – 0 балів)
Бельгія	4
Данія	2
ФРН	6
Франція	6
Греція	8
Італія	7
Нідерланди	5
Португалія	4
Іспанія	7
Швеція	7
Великобританія	0
США	0

Джерело: Winkler-Buttner H. *Differing degrees of labour market regulation in Europe* / H. Winkler-Buttner // *Ibid.*, 1997. – Vol. 32, № 3. – P. 170.

Наведені дані можна проілюструвати на прикладі аналізу процедури звільнення працівників у Великобританії та інших країнах. Так, майже у всіх економічно розвинутих країнах, термін повідомлення найманого працівника про звільнення залежить від його трудового стажу. Але якщо у Великобританії він складає один тиждень (стаж роботи 1–24 місяці) і 12 тижнів (стаж роботи – понад 12 років), то в інших країнах мінімальний термін повідомлення становить: 15 днів в Італії, один місяць – у Франції, ФРН, Нідерландах, Іспанії, Греції, три місяці – у Бельгії.

У питаннях регламентації різних аспектів трудових відносин помітну роль відіграють професійні спілки. Як засвідчили результати проведених в США та Великобританії досліджень [9, с. 21 – 22], збільшення різниці в оплаті праці за єдиною тарифною сіткою на 25 % обумовлюються відсутністю профспілок на підприємствах і переведенням укладання колективних угод з національного чи галузевого на місцевий рівень.

Впродовж останнього часу в країнах Західної Європи спостерігається тенденція до дерегулювання ринку праці за американською моделлю: упровадження політики регулювання доходів, програми створення нових робочих місць у депресивних регіонах та для найбільш вразливих категорій населення, підтримання малого та середнього бізнесу, стимулювання самозайнятості, широке використання нетипових форм зайнятості тощо. Поряд з цим необхідно відзначити початок масованих атак на профспілки, внаслідок чого у переважній більшості економічно розвинутих країн відбулося значне скорочення чисельності їх членів (з 1970 по 1995 рік охоплення працівників профспілками зменшилось у США – з 50 % до 15 %, в Японії – з 50 % до 24 %, в Італії – з 48 % до 44 %, у Великобританії – з 50 % до 33 %, у ФРН – з 32 % до 29 % [10, с. 13; 11, с. 236]. Найменший ступінь участі у профспілках відзначається у Франції – 10 %, а найбільший – у Швеції – понад 90 %.

Процес дерегулювання ринку праці більшість учених пов'язують з поширенням гнучких форм зайнятості [12, с. 49].

Таблиця 2

Динаміка чисельності працівників гнучких форм зайнятості в окремих промислово розвинутих країнах

Країна	Гнучкі форми зайнятості	
	1985 р.	1995 р.
Бельгія	85	93
ФРН	87	98
Данія	126	114
Греція	198	132
Іспанія	121	174
Франція	76	107
Ірландія	95	116
Італія	92	103
Люксембург	58	57
Нідерланди	106	162
Австрія	89	86
Португалія	126	117
Великобританія	107	119
Фінляндія	88	115
Швеція	126	134

Джерело: *De Grip A. Atypical employment in the European Union / A. De Grip, S. Jacvenleng, Ed. Willems // Ibid. — 1997.— Vol. 136, № 1. — P. 52.*

Зміни в умовах функціонування ринку праці у провідних економічно розвинутих країнах обумовлюють пошук нових, подекуди кардинальних заходів для вирішення проблем ринку праці та зайнятості. Політика штучного зменшення пропозиції робочої сили поступово змінюється на стимулювання розширення її меж та більш ефективне використання (до сфери праці залучаються особи, старші 65 років, іммігранти та безробітні). Сьогодні експерти рекомендують відмовитися від скорочення безробіття і збільшення зайнятості за рахунок значних державних витрат. Вони пропонують використати для вказаних цілей скорочення індивідуального обсягу робочого часу.

Протягом останніх років до законодавства, що регулює трудові відносини у більшості економічно розвинутих країн, внесено зміни, якими вирівнюються права осіб, які мають нормальну та неповну зайнятість. Так, в Австрії, Бельгії, Данії, Франції, ФРН, Греції, Швеції, Нідерландах, Японії на останніх розповсюджуються стандартні правила повідомлення про звільнення. Сьогодні політика дерегулювання ринку праці набула значного поширення внаслідок її комплексності (поєднання різних аспектів, елементів гнучкості,

гнучкий графік роботи, дуалізм тарифних систем оплати праці). Крім того, окремі його елементи вийшли за межі національних утворень і набули міжнародного характеру.

Більшість дослідників сходяться на тому, що значним ресурсом зростання зайнятості може стати скорочення робочого тижня. Зокрема, відповідна макроекономічна модель, побудована за матеріалами ряду економічно розвинутих країн, виявила широкі можливості для зростання: скорочення робочого тижня у ФРН на 1 % призводить до зростання чисельності робочих місць на 0,6 – 0,8 %, у Франції – на 0,3 – 0,5 %, у Великобританії – на 0,16 %. Не менш дієвим є зростання зайнятості внаслідок упровадження заходів зі скорочення тривалості трудового життя у цілому. Як засвідчили проведені розрахунки [12, с. 51 – 53], введення обов'язкового десятирічного терміну навчання у ФРН повинне призвести до скорочення щорічного прибуття молоді на ринок праці на 300 – 400 тис. осіб, а у Великобританії – на 500 – 600 тис.

Значна активність держави на ринку праці проявляється в країнах з розвинутою економікою у загальнодоступній системі освіти і професійної підготовки. Соціальна функція держави полягає у тому, що в процесі розвитку особистих здібностей, одержання професійних знань і набуття практичного досвіду людині повинна пропонуватися більш складна, цікава і високооплачувана робота [13, с. 142].

Увага, що приділяється промислово розвинутими країнами активним програмам на ринку праці (витрати на них складають від 0,4 % ВВП у США і Канаді до 2 % у Швеції) може зумовлюватися такими причинами:

- активна політика заохочує активність безробітного у пошуках роботи, що скорочує його залежність від соціальної підтримки держави, а отже зменшує затрати державного бюджету, пов'язану з безробіттям соціальну напруженість в суспільстві;
- активна політика підвищує продуктивність праці і сприяє структурній перебудові економіки, підвищуючи тим самим ефективність використання ресурсів праці, оскільки її головне завдання – знаходження працівником робочого місця, яке оптимально відповідає його здібностям.

Для розробки і реалізації активної політики на ринку праці вирішальне значення мають три групи факторів: міжнародні трудові норми (вільно обрана зайнятість, рівність можливостей і звернень, свобода об'єднань, наявний тип соціально-трудових відносин), оскільки будь-яка політика має більше шансів на успіх, якщо її підтримують і підприємці, і безробітні, а також різноманітність умов, що характерні для ринку праці різних країн і окремих їх регіонів.

Формування конкурентного середовища на ринку праці обумовлює необхідність ефективного використання людського потенціалу суспільства, пошук нових джерел трудової мотивації, розширення спектра заходів з активізації трудової діяльності працівників. Вирішення цих проблем безпосередньо пов'язане з визначенням найбільш ефективних підходів до активізації мотиваційних детермінант становлення конкурентних відносин на ринку праці країни, формування нового типу працівника, здатного адекватно реагувати на функціональні зміни та пристосовуватися до продуктивної діяльності в нових ринкових умовах; забезпечення можливості мобілізації особистісного потенціалу як складової конкурентоспроможності суб'єктів трудової діяльності, зокрема, розвитку підприємливості як однієї з основних характерних рис працівника творчого (креативного) типу [2, с. 77].

Політика на ринку праці, її цілі, задачі і механізми реалізації спрямовані на регулювання тих процесів на ринку праці, які безпосередньо пов'язані з рухом робочої сили [14, с.370]. Тому основна її мета — сприяти ефективному перерозподілу робочої сили за галузями, професіями і територіями (з урахуванням потреб економіки і інтересів працівників), допомогти в адаптації на ринку праці групам населення з низькою конкурентоспроможністю.

Товарно-конкурентний ринковий механізм координації діяльності економічно самостійних товаровиробників має на меті узгоджувати їхні індивідуальні інтереси із суспільними і забезпечувати на цій основі інтегральний ефект. В основі такої координації лежить інтерес підприємців до фінансової стабільності і прибутковості, зростання конкурентоспроможності продукції, формування сприятливого іміджу і розширення займаної ніші на ринку товарів. Ринковий механізм впливає на економічне зростання через посилення мотивації людини і активізацію її ролі у виробничому процесі, виконуючи у конкурентному середовищі ряд функцій, що підвищують середній рівень стабільності економічної системи через:

- ефективний розподіл ресурсів через „цінові сигнали” про зміни попиту;
- заходи примусового характеру щодо застосування більш ефективних методів комбінування ресурсів у виробництві, розробки і впровадження нових технологій;
- заходи санації, що пом'якшують дії конкурентного механізму.

Поряд з цим, товарно-конкурентному механізму властивий ряд недоліків — штучне зменшення дії конкуренції, стимулювання монополізму, що призводить до зниження гнучкості ціни та перетік капіталу, що зумовлює зміну типу поведінки товаровиробників та коливання рівня безробіття. Йому властивий також несправедливий розподіл, що призводить до зростання добробуту одних за рахунок інших.

Висновки та рекомендації.

Враховуючи, що стан ринку праці є результатом впливу сукупності економічних і соціальних факторів, можна запропонувати підхід, який розглядає різні напрями державного регулювання:

- економічні можливості для збільшення зайнятості населення: антиінфляційна політика, податкова політика, підтримка інвестиційної активності; промислова політика, регіональна політика розвитку робочих місць, зовнішньоекономічна політика;
- захист праці: найом і звільнення, робочий час, заробітна плата, управління персоналом, безпека праці, нейтралізація дискримінації, соціальне партнерство, колективні угоди;
- соціальне страхування і соціальна допомога: пільги для сімей, допомога інвалідам, допомога малозабезпеченим, соціальне страхування від нещасних випадків, пенсійне, на випадок хвороби;
- освіта і професійне навчання: загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, підвищення кваліфікації.

Конкретні заходи державного регулювання ринку праці мають розроблятися залежно від національної специфіки країни, етапу соціально-економічного розвитку тощо.

Так, на етапі економічної кризи стратегія держави на ринку праці ґрунтується на моделі виживання і передбачає активний вплив на попит на робочу силу та інвестиційну привабливість регіонів. Головними завданнями такої політики є підтримання соціальної стабільності, рівня життя населення, збереження трудового потенціалу країни, утримання рівня безробіття. Основними методами можуть бути: активні заходи на ринку праці із застосуванням гнучких форм зайнятості і найму за дотримання прав підприємців вільно управляти наймом і звільненням з метою підвищення ефективності виробництва.

На етапі економічної депресії стратегія держави на ринку праці направлена на підтримання збалансованості попиту і пропозиції робочої сили. Основний наголос робиться на дослідження ринку праці, прогнозування розвитку попиту на робочу силу і планування професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили.

На етапі економічного поживлення і підйому стратегія держави на ринку праці спрямовується на підтримання продуктивної моделі зайнятості, регулювання попиту і пропозиції та її ціни, з урахуванням перспектив соціально-економічного розвитку.

Вирішення проблеми вибору форм і методів державного регулювання ринку праці має виходити з необхідності загального оздоровлення економіки країни. Політику зайнятості необхідно пов'язувати із загальною стратегією соціально-економічного розвитку України. Найважливішим у цьому плані видається застосування комплексного підходу, який поєднує заходи економічного, законодавчого та організаційного характеру.

Джерела

1. *Лібанова Е. М.* Ринок праці в економічній системі: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. — Житомир: ЖТІ, 2002. — 260 с.
2. *Лісогор Л.С.* Формування ринку праці в Україні : [монографія] / Л.С. Лісогор. — К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. — 296 с.
3. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга первая: О причинах увеличения производительности труда и о порядке, в соответствии с которым продукт труда естественным образом распределяется между различными классами народа / А. Смит. — М.: Наука, 1997 — 312с.
4. *Рикардо Дж.* Начало политической экономии и налогового обложения / Дж. Рикардо // Антология экономической классики. — М.: Эконом, 1993. — Т.1. — 542 с.
5. *Петти У.* Экономические и статистические работы / У. Петти. — М.: Соцэгиз, 1940. — 286 с.
6. *Маршалл А.* Принципы экономической науки / А. Маршалл [пер. с англ.]. — М.: Изд. Группа „Прогресс”, 1993. — Т.1. — 327 с.
7. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Й. Шумпетер [пер. с нем.]. — М.: Прогресс, 1982. — 371с.
8. *Winkler-Buttner H.* Differing degrees of labour market regulation in Europe / H. Winkler-Buttner // Ibid., 1997. — Vol. 32, № 3. — P. 170 — 173.
9. *Heylen F.* Unemployment in Europe: A problem of relative or aggregate / F. Heylen, L. Goubert, E. Omeij // Intern. labour rev., 1996. — Vol. 135, № 1. — P. 17 — 36.

10. *Экономика труда: (Развитые капиталистические страны):* Реф. сб. / АН СССР. — М.: ИНИОН, 1987. — Вып. 1. — 221 с.
11. *World labour report. 1997/ 1998: Industrial relations, democracy and social stability.* — Geneve: ILO, 1997. — XIII, 321 p.
12. *De Grip A. Atypical employment in the European Union / A. De Grip, S. Jacvenleng, Ed. Willems // Ibid. — 1997.— Vol. 136, № 1. — P. 49 — 72.*
13. *Кириленко И.Г. Рыночная экономика и государственное регулирование [монографія] / И. Г. Кириленко, Н. П. Макаренко, Л. Е. Мельник. — Днепропетровск: „Пороги”, 1997. — 218 с.*
14. *Терличка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні / В. Терличка. — К.: Основи, 2002. — 750 с.*

Аннотация. В статье проводится анализ государственной политики регулирования рынка труда в условиях конкурентной экономики. На основе изучения опыта развитых стран сделан вывод о распространении модели достаточно мягкого влияния государства на процессы занятости. Разработаны направления повышения эффективности государственного влияния на рынок труда.

Summary. In article the analysis of a state policy of regulation of a labour market in the conditions of competitive economy is carried out. On the basis of studying of experience of the developed countries the conclusion is drawn on model distribution довільно soft influence of the state on employment processes. Directions of increase of efficiency of the state influence on a labour market are developed.

Стаття надійшла до редакції журналу 14 жовтня 2008 р.

УДК 339.13.01.

*М.В. СЕМИКІНА,
доктор економічних наук, професор,
Кіровоградський національний
технічний університет*

КОНКУРЕНЦІЯ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ

Постановка проблеми. Кардинальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку ХХІ сторіччя, переконливо свідчать, що конкурентоспроможність країни, зрушення в її науково-технічному, економічному, соціальному та екологічному розвитку дедалі більше визначають не природні або фінансові чинники, а саме людські ресурси необхідної кількості та якості, які характеризуються перевагами на світових ринках праці. Набуття конкурентних переваг як країною, так і окремим підприємством сьогодні безпосередньо залежить від накопичення “критичної маси” конкурентоспроможних працівників, здатних відповідно до ринкового попиту високопродуктивно і творчо працювати, створювати інновації, нові знання, швидко й якісно надавати послуги, приймати оптимальні рішення.

Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну перед необхідністю вибору, який має доленосне значення: йти далі шляхом екстенсивного розвитку, втрачаючи реальну економічну незалежність, що загрожує перетворенням країни на сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили, або активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку. Другий шлях обрано провідним завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації. Його реалізація потребує прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливо без піднесення на новий якісний рівень трудової діяльності людини, підвищення конкурентоспроможності у сфері праці, яка стосується робочої сили, умов та оплати праці, її результатів (продукту праці). У зв’язку з цим для України мають стратегічне значення наукові дослідження, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності праці, зокрема зростання конкурентоспроможності національної робочої сили, конкурентоспроможності результатів праці (продукції, послуг) на світових ринках, формування ефективних мотиваційних механізмів підвищення конкурентоспроможності працівників на підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел свідчить, що конкурентоспроможність у сфері праці — це новий науковий напрям у вітчизняній економічній науці, поява якого зумовлена формуванням ринкової економіки в Україні та становленням ринку праці.

Вагомий внесок у сучасне розуміння закономірностей формування конкурентоспроможної економіки зроблено як зарубіжними вченими (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Друкер П., Уотлер Ф., Томпсон А., Стрикленд А. та ін.), так і вітчизняними авторами (Алимов О.М., Базилук Я.Б., Геєць В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.). Більшість наукових праць присвячується конкурентоспроможності продукції, підприємств, держави в цілому, значно менша частка публікацій — проблемі конкурентоспроможності у сфері праці, що свідчить про те, що поки вкрай рідко конкурентоспроможність країни загалом, і підприємств зокрема, розглядається в одній площині з конкурентоспроможністю у сфері праці.

Останніми роками наукові пошуки українських вчених-економістів (Амоши О.І., Бандура С.І., Близнюк В.В., Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Заяць Т.А., Лібанової Е.М., Лісогор Л.С., Онікієнка В.В., Петрової І.Л. та інших) суттєво поглибили уявлення про конкуренцію на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили. Разом з тим аналіз публікацій, присвячених дослідженню цієї комплексної проблеми, показав, що все ще не досягнуто єдності у поглядах вчених щодо визначення сутності конкурентоспроможності у сфері праці, не кажучи про методи її оцінки та регулювання. Нагальною потребою є продовження багатоаспектних досліджень цієї проблеми на усіх економічних рівнях. Значимість цих наукових пошуків надзвичайно посилюється за умов входження України у міжнародний конкурентний простір, посилення глобалізаційних процесів. У зв'язку з цим **метою** статті є поглиблення наукових уявлень про конкуренцію на ринку праці та конкурентоспроможність, аналіз методологічних підходів щодо їх сучасного визначення.

Виклад основного матеріалу. Питання конкурентоспроможності у сфері праці тривалий час належали до так званих “білих плям” у вітчизняній економічній науці. Це можна пояснити певною інерцією свідомості, адже на тлі планової централізованої економіки (у межах колишнього СРСР) економічна теорія не визнавала того факту, що на ринку праці відбувається купівля—продаж послуг робочої сили як товару. До наукового переосмислення цих питань об'єктивно підштовхнули ринкові реформи 90-х років ХХ-го ст., формування ринку праці в Україні, поширення вільного ціноутворення на послуги робочої сили (за винятком встановлення мінімальної заробітної праці, що регулюється державою), поява перших ознак конкуренції у трудових відносинах.

На початку нового століття термінологічний апарат вітчизняної економічної науки про працю поступово поповнюють нові категорії: конкуренція на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність оплати та умов праці тощо.

Перш ніж звернутися до тлумачення цих та інших понять, зазначимо, що природі людства взагалі притаманні відносини суперництва, про що яскраво свідчить його еволюція. Відчутний поштовх такі відносини отримали з початком виникнення простої кооперації, тобто спільних форм праці, коли об'єднувалася індивідуальна праця, відбувалося поглиблення поділу та спеціалізації праці, а з ними з'являлися додаткові можливості зростання її продуктивності, врешті-решт — одержання більшої вигоди. Саме перші паростки кооперації праці створювали основи відносин суперництва, які надалі, зі зміною умов виробництва, перетворювалися у суперництво між підприємствами (роботодавцями), колективами працівників, а з утвердженням ринкового господарства переростають у суто економічне суперництво — конкуренцію (в перекладі з латинської мови конкуренція (conspicere) означає суперництво, змагання, зіткнення). З часом кон-

куренція стає наймогутнішим стимулом економічного зростання. Досвід країн ринкової економіки переконливо доводить, що рівень продуктивності праці досягає самих високих відміток в умовах конкуренції і найнижчих — за її відсутності.

Термін “конкуренція” справедливо віднести до базових понять ринку. Його сутність вперше розкрив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з “невидимою рукою”, що керує світом в ринкових умовах.

Втім, сучасне тлумачення цього терміна з боку науковців вражає різноманітністю підходів. Так, на думку К. П. Макконнелла і С.Л. Брю, “конкуренція — це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців та продавців і можливість для покупців та продавців вільно виходити на ринок і залишати його” [1, с.389]. За М.Портером, конкуренція є “конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками “невидимої руки” [2, с.56], створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Якщо виходити з розуміння конкуренції як боротьби або змагання, то варто визнати доцільність визначення, запропонованого Енциклопедією бізнесмена, економіста, менеджера, за яким конкуренція — це основна об’єктивна закономірність товарного виробництва, ринкової економіки, що проявляється у боротьбі (змаганні) товаровиробників, організацій та установ виробничої і невиробничої сфери за кращі умови виробництва і збуту товарів і послуг, завоювання кращих умов на ринку з метою досягнення максимальних прибутків [3, с.297].

Закономірності появи конкурентних відносин та механізму їх дії майже цілком поширюються на ринок праці з тією лише особливістю, що на такому ринку продається особливий товар — праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ. До речі, останнє (що саме є предметом продажу на ринку праці?) серед економістів залишається питанням дискусійним: одні автори, як Яковлев Р.А., Кокин Ю.П., Савченко П.В., Лагутін В.Д., Мазманова Б.Г. та ін., вважають, що працівник продає, а роботодавець купує робочу силу в обмін на певну винагороду (заробітну плату); інші, як Владимирова Л.П., вважають, що предметом купівлі-продажу є так званий “працетовар”, а такі автори, як Колот А.М., Куліков Г.Т., Павловська О.В., Грішнова О.А. у своїх публікаціях дотримуються думки, що продаються трудові послуги, які пропонує власник робочої сили. Останній підхід, з нашого погляду, уявляється більш прогресивним.

Проте, не спиняючись на витоках такої полеміки, вважаємо за доцільне дотримуватися узагальненої точки зору, що праця є одним із провідних економічних ресурсів — факторів виробництва, що на ринку відбувається продаж праці в якості специфічного товару, який пропонується власником робочої сили і характеризується сукупністю фізичних та розумових здібностей, професійних якостей, знань, вмінь і навичок, що дасть змогу найманому працівнику на умовах контракту виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості протягом необхідного часу. Особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає в тому, що його основні суб’єкти — покупці і продавці цього специфічного товару є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як слушно підкреслює Петрова І.Л., набуває двох форм:

- 1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;
- 2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [4, с.144].

Синтезування та збагачення існуючих наукових поглядів дає можливість визначити сутність конкуренції на ринку праці як систему понять:

- по-перше, це є боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають роботу на певних (доступних) сегментах ринку праці;
- по-друге, це є суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації на прийнятних умовах (йдеться, передусім, про ціну трудових послуг — оплату праці та умови трудової діяльності);
- по-третє, це є суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід.

Виходячи з такого підходу, учасниками конкурентних відносин на ринку праці можуть виступати як роботодавці, так і працівники або особи, які шукають роботу. Конкуренція на ринку праці змушує роботодавців підвищувати вимоги до компетенції та професіоналізму своїх працівників, інвестування їхнього безперервного навчання, відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, постійного запровадження інновацій у виробничий процес. Разом з тим конкурентна боротьба вимагає від працівників постійної турботи про рівень своєї конкурентоспроможності, підштовхуючи до оновлення знань, перенавчання, набуття другої професії, постійного саморозвитку.

В процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати (і певний час утримувати) конкурентні переваги, завдяки яким з'являється конкурентоспроможність, а з нею — певні економічні або соціальні зиски.

Так, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці полягають у привабливості умов працевлаштування саме на його підприємстві (йдеться передусім про переваги оплати праці, кращі умови праці, її організації, можливості соціального розвитку працівників, їх соціального захисту тощо). Такі переваги дають змогу зібрати команду професіоналів, забезпечити розробку і впровадження інновацій, випуск конкурентоспроможної продукції, отримати дохід, що значно перевищує витрати на утримання й розвиток робочої сили, врешті-решт — зміцнити конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Для осіб, які шукають роботу, конкурентні переваги робочої сили (в освіті, професійних, ділових, моральних якостях, трудових навичках та інших характеристиках, що користуються попитом на ринку праці) дають можливість отримати бажану роботу, мати гарантований дохід, кращі гарантії соціального захисту порівняно з безробітними.

Для окремого працівника конкурентні переваги робочої сили, його трудових послуг (якісні та вартісні), дають змогу отримувати більші економічні, соціальні, статусні вигоди порівняно з іншими працівниками в процесі трудової діяльності, зокрема, в оплаті праці, умовах праці, посаді, можливостях кар'єрного зростання, навчання та перенавчання тощо.

Отже, для будь-якого із зазначених учасників конкурентних відносин набуття конкурентних переваг на ринку праці супроводжується задоволенням певних економічних інтересів і потреб. Утримання таких переваг потребує постійної турботи про підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Окреслене дозволяє зауважити, що дія механізму конкуренції на ринку праці передбачає порівняльну оцінку та виокремлення переваг не лише в характеристиках робочої

сили, продуктів праці, що виносяться на ринок (як результатів трудової діяльності працівників), а й оцінку переваг робочих місць, що пропонуються. Останнє стосується, перелік, переваг в оплаті праці та умовах трудової діяльності, тобто переваг мотиваційного забезпечення праці.

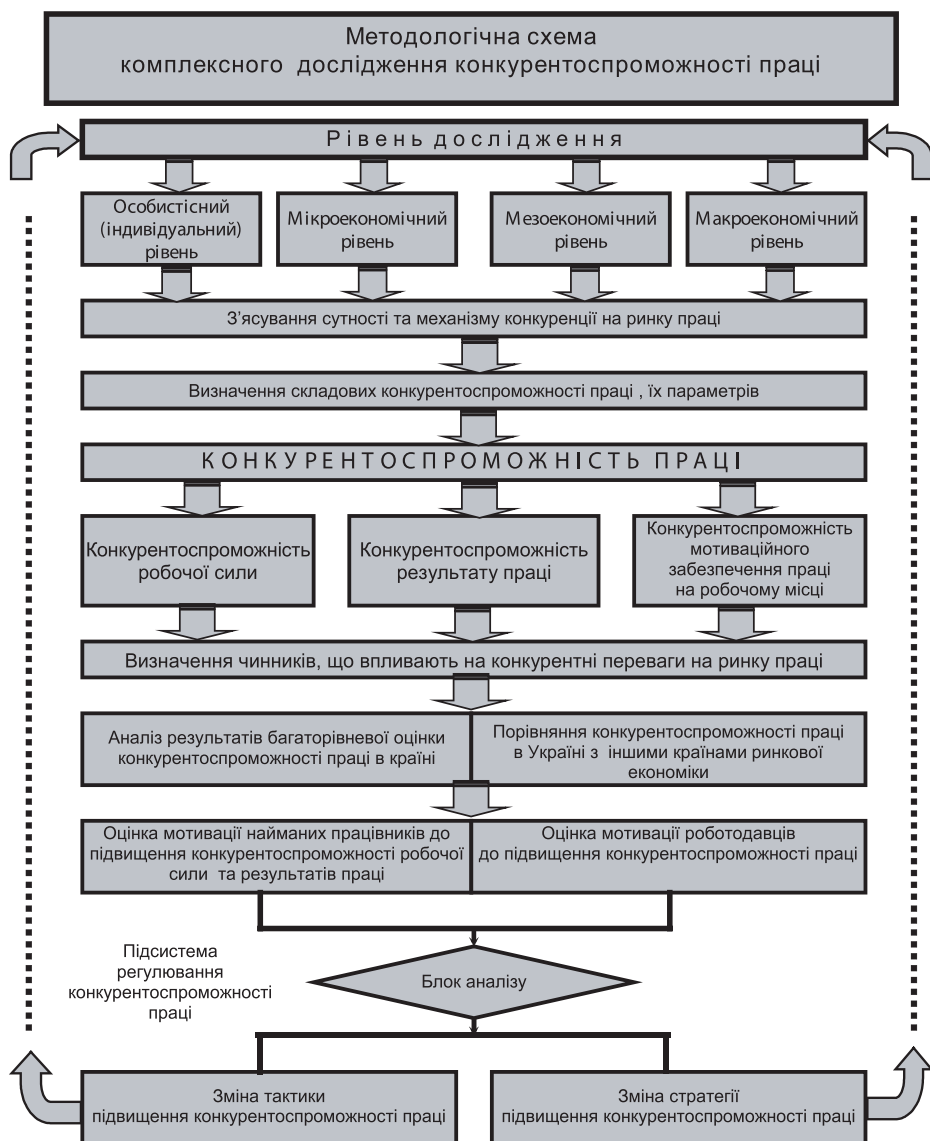


Рис. 1. Методологічна схема комплексного дослідження конкурентоспроможності праці

Конкурентні переваги робочої сили, мотиваційного забезпечення праці та результатів праці мають між собою тісний зв'язок: так, конкурентоспроможність продукту праці залежить від конкурентоспроможності робочої сили, здатної до створення такого продукту; у свою чергу, досягнення конкурентоспроможності працівників об'єктивно

вимагає кращого мотиваційного забезпечення праці — комплексу організаційно-економічних та соціальних умов і стимулів трудової діяльності (оплата праці, її умови, безпека тощо) та відповідних інструментів впливу на трудову поведінку на макро-, мезо-, мікро-економічному рівнях. Слід розуміти, що залежно від конкурентних переваг оплати та умов праці на певному підприємстві формується трудовий вибір найманого працівника на ринку праці, його свідоме ставлення до праці, поліпшення якісних характеристик своєї робочої сили відповідно до вимог роботодавця, в кінцевому рахунку — його власна конкурентоспроможність.

Іншими словами, конкурентоспроможність у сфері праці уявляється комплексним поняттям, яке охоплює низку складових — і робочу силу, і мотиваційне забезпечення праці на конкретних робочих місцях, і результати праці.

Виходячи з таких міркувань, конкурентоспроможною вважаємо працю, яка задовольняє таким умовам:

- умові конкурентоспроможності робочої сили, яка пропонується на ринку праці її носієм (працівником);
- умові конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, яке включає комплекс умов оплати праці, її організації, безпеки, соціальної захищеності та ін., від переваг яких на даному робочому місці (підприємстві, галузі) залежить мотивація трудового вибору, трудова та інноваційна активність людини;
- умові конкурентоспроможності результатів праці, які у вигляді товарів, продукції, послуг виносяться на ринок.

Загальна методологічна схема дослідження конкурентоспроможності у сфері праці наведена на рисунку 1.

З огляду на схему, уявлення про інтегральну залежність складових конкурентоспроможності у сфері праці може бути виражене такою формулою:

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{мзп}}, K_{\text{рп}}),$$

де $K_{\text{пр}}$ — конкурентоспроможність праці;

$K_{\text{рс}}$ — конкурентоспроможність робочої сили;

$K_{\text{мзп}}$ — конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (тобто конкурентоспроможність оплати праці та умов праці);

$K_{\text{рп}}$ — конкурентоспроможність результатів праці.

З нашої точки зору, методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як багаторівневий аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають бути підґрунтям для коригування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління. Вважаємо, що на рівні держави і регіонів доцільно здійснювати постійний моніторинг стану конкурентоспроможності праці, яку слід розглядати в одній площині з підвищенням конкурентоспроможності економіки загалом.

З урахуванням поширення процесів глобалізації та загострення конкуренції на світових ринках праці окремої уваги потребують наукові підходи до визначення сутності конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це питання в науковій літературі все ще залишається дискусійним.

Так, частина науковців, серед них Богиня Д.П., Лісогор Л.С., Куліков Г.Т. вважають, що конкурентоспроможність робочої сили — це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару “робоча сила”, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [5, с.36]. Дещо іншою, хоча близькою, є позиція Грішнкової О.А., яка характеризує конкурентоспроможність як “відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей” [6, с. 118].

Окремі автори (Щур С.О.) дотримуються думки, що конкурентоспроможність є за змістом близькою до поняття якості робочої сили, тобто сукупності особистісних, професійних і ділових якостей, які характеризують її специфічні особливості та здатність задовольняти вимоги роботодавців [7, с.35]. З таким підходом можна погодитися в окремих випадках, оскільки якість робочої сили не завжди виступає гарантом конкурентоспроможності.

Інші дослідники (Цимбал О.І) вважають, що конкурентоспроможність — це заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [8, с.17]. Такий підхід має сенс, хоча обмежується трактуванням категорії тільки з позицій носія робочої сили (потенційного працівника).

Кожна з викладених точок зору, безперечно, заслуговує на увагу, адже завдяки цьому збагачується уявлення про конкурентоспроможність працівників. Водночас наведені визначення стосуються лише окремих ознак конкурентоспроможності робочої сили, не визначаючи її комплексно.

На нашу думку, конкурентоспроможність робочої сили виявляє себе:

- по-перше, як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили та трудових послуг, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;
- по-друге, як здатність працівника в умовах певної ринкової кон’юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників або осіб, які шукають роботу;
- по-третє, як співвідношення корисного ефекту від споживання трудових послуг робочої сили (доходу, прибутку) та їх ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили.

Уявляється, що такий методологічний підхід до визначення категорії «конкурентоспроможність робочої сили» дає змогу:

- аналізувати конкурентоспроможність робочої сили як стосовно зайнятих, так і тих, хто шукає роботу;
- розмежовувати реальну конкурентоспроможність (тих, хто працює) і потенційну конкурентоспроможність (тих, хто тільки робить на ринку праці свій трудовий вибір);
- відкриває можливості розробки та обґрунтування методів оцінювання конкурентоспроможності робочої сили на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Зазначимо, що в процесі дослідження конкурентоспроможності робочої сили (як і інших складових конкурентоспроможності у сфері праці) доцільно застосовувати:

- макроінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили розглядається як динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили та можливостей її продуктивного використання в економіці даної країни у порівнянні з іншими країнами;
- мезоінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили виступає як інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки);
- мікропідхід, який передбачає визначення конкурентоспроможності персоналу через призму відповідності вимогам (попиту) роботодавця щодо якості робочої сили та ефективності праці;
- особистісно-індивідуальний підхід — розгляд формування потенційної та реальної конкурентоспроможності на рівні окремої особистості (працівника) через призму реалізації у праці власних здібностей та можливостей, досягнення особистих цілей порівняно з іншими працівниками.

Виходячи з таких позицій, конкурентоспроможність національної робочої сили ми уявляємо як сукупність якісних та кількісних переваг (в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення конкурентного середовища стають можливими інноваційні зрушення в економіці, забезпечення конкурентних позицій держави на світових ринках високотехнологічної продукції.

Зауважимо, що на ринку праці в кожен окремий момент затребуваність тих чи інших якостей працівника, їх конкурентні переваги не можуть бути однаковими. Так, для однієї роботи матимуть пріоритетне значення фізичні дані, вік, мобільність, досвід працівника, для іншої — рівень освіти, ділові якості, комунікабельність, знання іноземних мов тощо. Для підприємств і держави перспективного значення набувають такі якості трудового потенціалу працівників, як здатність до безперервного навчання, до розробки і впровадження інновацій, прояву творчості у праці. Чим більш розвинутою є така “інноваційна” складова людського капіталу окремого працівника, трудового колективу загалом в ринкових умовах, тим вище шанси розробки та виробництва дійсно конкурентоспроможної продукції, отримання більшого доходу за сприятливих макро- та мезоекономічних чинників, належної системи стимулювання.

Окреслене дає підстави для застосування категорії «конкурентоспроможність трудового потенціалу працівників». При цьому, ґрунтуючись на ключових положеннях теорії людського капіталу, слід підкреслити, що на зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників вагомий вплив має величина інвестицій в здоров'я людини, її освітньо-професійний розвиток. Завдяки соціальним інвестиціям формується вища працездатність, вищий рівень освіти, забезпечується більш висока кваліфікація, за сприятливіших умов накопичується трудовий досвід за фахом та створюються інші переваги, пов'язані з результатами навчання, трудового виховання. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників потребує цілеспрямованих витрат часу та коштів, і, безумовно, високої мотивації з боку працівників, вагомих стимулів — з боку роботодавців та держави.

З нашої точки зору, масове поширення прагнень співвітчизників до підвищення конкурентоспроможності на ринку праці можна очікувати лише в разі кардинальних змін системи оплати праці в Україні. З огляду на світовий досвід, перспективною для побудови

конкурентоспроможної економіки може бути лише та система оплати, яка передбачає високу ціну послуг кваліфікованої робочої сили.

Автор поділяє погляд, що в умовах глобалізації і створення транснаціональних ринків праці Україна має забезпечити відхід від типу економіки, що базується на використанні дешевої праці, на користь ринкової економіки, орієнтованої на застосування високооплачуваної праці. В інтересах набуття та утримання конкурентних переваг національної робочої сили особливе значення має надаватися підвищенню реальної купівельної спроможності заробітної плати, посиленню її зв'язку з освітньо-кваліфікаційними характеристиками робочої сили, кількістю, складністю та якістю праці, кінцевими результатами діяльності підприємств. Вагома роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, різноманітним моделям і методам мотивації ефективної праці, соціальним інвестиціям у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на компетенцію та прояв інноваційної активності. Це дасть змогу зберегти конкурентоспроможних працівників у межах країни, зменшити їх відтік за кордон.

Отже, підвищення конкурентоспроможності робочої сили має обов'язково бути не тільки об'єктом дослідження, а й об'єктом соціально-економічного регулювання на усіх рівнях управління (аналогічний висновок не менш важливо поширювати і на інші складові конкурентоспроможності праці).

Висновки. На тлі глобальних тенденцій світового розвитку відбуваються радикальні зміни у сфері праці, які підвищують вимоги до рівня конкурентоспроможності працівників і результатів їхньої праці, ведуть до усвідомлення тісного зв'язку між конкурентоспроможністю національних економік і наявним людським капіталом.

У вітчизняній економічній науці дослідження явища конкурентоспроможності у сфері праці стали окремим науковим напрямом, поява якого зумовлена формуванням ринку праці в Україні.

Конкурентоспроможність праці слід розглядати та досліджувати в одній площині з конкурентоспроможністю підприємств та організацій, конкурентоспроможністю країни загалом.

З методологічного погляду, конкурентоспроможність праці формують три основні складові: конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці та конкурентоспроможність результатів праці. Методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають бути підґрунтям для коригування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління.

Для передбачення та уникнення негативних явищ у сфері праці, які можуть бути наслідками неоднозначного прояву міжнародної конкуренції і глобальних процесів, державна та регіональна соціально-економічна політика має спиратись на результати інтегральної багаторівневої оцінки конкурентоспроможності праці, спрямовуватися на радикальні зміни моделі оплати праці, інвестиції в людський капітал, всебічне заохочення роботодавців до створення конкурентних оплати та умов праці, а працівників – до підвищення конкурентоспроможності робочої сили та результатів праці.

Джерела

1. Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнли Л. Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ. — М.: Республика, 1992. — Т. 2. — 686 с.
2. Портер М. Международная конкуренция. — М.: Международные отношения, 1996. — 896 с.
3. *Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера* / За ред. Р. Дяківа. — К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. — 703 с.
4. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. — 298 с.
5. *Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія “Економіка праці та соціальної сфери”* (під ред. Богині Д.П.) Вип. III. — К.: Ін-т економіки НАН України.— 2003. — 160 с.
6. Гришнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // *Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія “Економіка праці та соціальної сфери”*. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — С.117–126.
7. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу // *Україна: аспекти праці*. — 1999. — №7. — С. 34 — 37.
8. Цимбал О.І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці: Автореф. дис. кандидата ек. наук.: 08.09.01 — К.: РВПС України НАН України. — 2000. — 20 с.
9. Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці // *Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення* / За ред. І.В. Крюкової. — К.: Основа, 2007. — С.276 — 337.
10. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Відпов. ред. Е.М. Лібанова. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. — 168 с.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.
12. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. Відп. ред. В.В. Онікієнко. — Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2004. — 146 с.
13. Онікієнко В.В., Семикіна М.В. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці // *Демографія та соціальна економіка*. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. — № 1. — С.157–165.
14. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). — Кіровоград: «КОД», 2008. — 208 с.

Аннотация. Раскрыты сущность конкуренции и конкурентоспособности на рынке труда. Разработаны методологические подходы для комплексного исследования конкурентоспособности труда и ее трех составляющих: конкурентоспособности рабочей силы, результатов труда и мотивационного обеспечения труда.

Summary. The essence of competition and competitiveness on the labour market have been bared. The methodological approaches for the complex research of the labour competitiveness and it's three constituents: competitiveness of the labour force, labour results and motivational ensuring of labour have been worked out.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.08.2008 р.

УДК 339.13.017

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

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ

Посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки, стратегія набуття членства в світових і регіональних угрупованнях обумовлюють необхідність забезпечення стійких конкурентних переваг у ході конкурентної боротьби. Результативність реалізації конкурентних переваг національного ринку праці у системі міжнародного розподілу праці залежить від ефективності внутрішньої конкурентної політики, співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, якості та конкурентоспроможності робочої сили, розвиненості ринкової інфраструктури. Відповідно, поступово актуалізуються проблеми, пов'язані із забезпеченням ефективності конкурентних процесів, передусім, формування конкурентного середовища на ринку праці.

Проблемам розвитку конкурентних відносин у сфері праці приділяється достатньо уваги з боку провідних зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, вагомим є внесок таких зарубіжних вчених, як П.Агїон, М.Портер, Г.Стендінг у дослідження специфіки феномену конкуренції, розвиток концепції ринку праці, а також російських – І. Бушмаріна, М. Бухалкова, В. Іноземцевої, Р. Капелюшнікова. Серед вітчизняних науковців слід відзначити праці Богині Д.П., Грішньої О.А., Кравченко І.С., Краснова Ю.М., Лібанової Е.М., Петрової І.Л., Петюха В.М., Семикіної М.В., Цимбала О.І. Однак деякі аспекти розвитку конкуренції, пов'язані зі специфікою формування конкурентного середовища на ринку праці, дотепер залишаються недостатньо дослідженими. Саме тому **метою** представленої статті є дослідження чинників формування конкурентного середовища на ринку праці в умовах ринково орієнтованого розвитку України, визначення реалій та перспектив розвитку цього процесу за збереження інерційного сценарію розвитку національного ринку праці.

Формування інституціональної структури конкурентного середовища на ринку праці трансформаційної економіки ускладнюється суперечностями між формальними та неформальними інститутами, наявністю бар'єрів економічного та позаекономічного характеру, що уповільнюють розвиток конкуренції та призводять до появи квазімонополій на ринку праці.

Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці на мікро-, мезо-, макрорівні (внутрішні) та метарівні (зовнішні) обумовлюють інтенсивність та ефективність цього процесу. Класифікувати ці чинники доцільно з визначенням їх пріоритетності,

що передбачає виділення чинників ендогенного та екзогенного впливу залежно від характеру їх впливу на конкурентне середовище. Зокрема, ендогенні чинники, що впливають безпосередньо на конкурентне середовище, мають бути згруповані у макроекономічний, регуляторний та інституційний блоки, тоді як екзогенні чинники, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, можуть бути виділені у зовнішньо-кон'юнктурний блок.

Визначальне значення **макроекономічного впливу** на формування конкурентного середовища на ринку праці обумовлене пріоритетом макроекономічної системи у формуванні попиту на виробничі ресурси, передусім, обсягів робочої сили, необхідної для забезпечення потреб виробництва. Провідне місце у системі чинників макроекономічного рівня займає технологічний чинник розвитку. Рівень технічного забезпечення і технологічного розвитку сфери виробництва та сфери надання послуг виступає економічним підґрунтям для формування вимог до конкурентоспроможності робочої сили, і тому значною мірою визначає характер розвитку конкурентних відносин на ринку праці.

Враховуючи важливість інвестиційної та інноваційної складових для зміцнення технологічної бази виробництва, як екзогенні фактори, що впливають на кон'юнктуру ринку праці, необхідно розглядати індикатори інвестиційно-інноваційної активності на макrorівні. У кінцевому підсумку саме підвищення техноємності застосовуваних технологій, активізація капіталоутворення та впровадження інновацій, поряд з іншими чинниками, має створити фундамент для забезпечення стійкого економічного зростання та поліпшення стану загального конкурентного середовища в економіці.

Разом з тим слід відзначити, що рівень інноваційної активності підприємств в Україні в останні роки значно знизився. Про це свідчить зменшення протягом січня–вересня 2007 р., порівняно з аналогічним періодом 2006 р., частки промислових підприємств, що займалися інноваційною діяльністю – з 9,9% до 8,8% [1, с. 1].

Згідно з положеннями теорії економічних циклів, динаміка реального ВВП відчутно позначається на рівні зайнятості та рівні доходів населення – зокрема, економічні підйоми характеризуються активізацією попиту на ринку праці, а відтак, і збільшенням оплати праці та доходів найманих працівників. Обидва показники – зайнятість та доходи населення – безпосередньо стосуються оцінки і макроекономічної кон'юнктури, і функціонування ринку праці. Рівень зайнятості населення, який, згідно з даними обстеження економічної активності населення, коливався у межах від 56,7% у 2004 до 58,7% у 2007 році [2, с. 59, 146], безпосередньо демонструє макроекономічний рівень попиту на робочу силу та опосередковано – інтенсивність конкуренції на ринку цього виробничого ресурсу. Рівень доходів населення (у реальному вимірі) необхідно розглядати як первинний мотиваційний чинник конкуренції на ринку праці. Він характеризує так звану пасивну конкурентоспроможність робочої сили – поняття, що пов'язане з вимушеністю претендентів конкурувати за робочі місця. Вимушена конкуренція на ринку праці виникає у випадку необхідності отримання людиною коштів для існування за відсутності чи недостатності інших джерел доходів (соціальна допомога, доходи від цінних паперів чи банківських депозитів, спадщина тощо).

Не менш важливим економічним підґрунтям формування конкурентного середовища є **регуляторний вплив держави**, що здійснюється за різними напрямками, але позначається і на умовах та інтенсивності конкуренції робочої сили, і на її конкурентоспроможності. Йдеться про різні складові державного регулювання: політику зайнятості, а також соціальну, гендерну, фіскальну, науково-освітню політику, в рамках яких застосовуються важелі прямого чи опосередкованого впливу на розвиток внутрішнього ринку праці.

Щодо заходів **державної політики зайнятості** необхідно зазначити, що вони можуть як стимулювати ринкову конкуренцію (у разі створення додаткових робочих місць, що вимагають певного освітньо-кваліфікаційного рівня), так і не здійснювати значного впливу на неї (у випадку організації громадських робіт). Проте в цілому достатньо високий рівень зайнятості населення є ознакою того, що посиленої конкурентної боротьби за

робочі місця немає, адже значна частина населення працевлаштована. Це є свідченням того, що конкурентне середовище на ринку праці неагресивне, сприятливе для задоволення пропозиції навіть з боку представників таких „конкурентовразливих” категорій робочої сили, як молодь, пенсіонери, люди з особливими потребами.

Досить показовою характеристикою державної політики зайнятості є оцінка діяльності уряду щодо створення умов для подальшого працевлаштування незайнятого населення, яка, у кінцевому рахунку, сприятиме посиленню конкуренції на внутрішньому ринку праці. Найбільш дієвими заходами на цьому шляху вважаються: перепідготовка або отримання нової професії тими, хто перебуває на обліку у державній службі зайнятості, надання їм кредитів для відкриття власної справи, а також надання дотацій роботодавцям на створення додаткових робочих місць. Зокрема, частка незайнятого населення, охопленого програмами Державного центру зайнятості України щодо підвищення кваліфікації, у загальній чисельності зросла з 38,61% у 2004 році до 68,43% у 2007 році. Натомість, питома вага тих, хто брав участь у програмах професійного навчання вперше, зменшилась майже наполовину – з 18,9% у 2004 році до 9,36% у 2007 році, що свідчить про низьку активність вперше зареєстрованих незайнятих щодо участі у цих програмах [3, с. 15].

Значущі наслідки для розвитку конкурентного середовища на ринку праці має реалізація відповідних заходів *соціальної політики держави*. Адже переважним мотивом пошуків роботи певними категоріями населення (молодь, що навчається, пенсіонери, інваліди) є недостатня величина соціальних трансфертів (стипендій, пенсій). Причому пенсіонери в цьому сенсі характеризуються значно сильнішою мотивацією до вимушеного пошуку роботи на відміну від значної частини молоді, яка перебуває на утриманні батьків, фактично забезпечуючи себе за рахунок одержання так званих приватних трансфертів.

Вихід осіб, які отримують соціальну допомогу по безробіттю, на ринок праці і відповідне посилення ринкової конкуренції безпосередньо залежить від достатності величини цієї допомоги (з погляду задоволення мінімальних споживчих потреб). Незначний розмір соціальної допомоги по безробіттю (порівняно з прожитковим мінімумом) стимулює пошуки роботи офіційно зареєстрованими безробітними, а істотний – веде до виникнення явища „соціального утриманства”. Зважаючи на те, що середній розмір допомоги по безробіттю дотепер залишається незначним (у червні 2008 року він становив 424 грн., що на 49,6% перевищувало рівень, що сформувався у червні місяці попереднього року), можна зробити висновок про відсутність дієвої мотивації до реєстрації у Державному центрі зайнятості з метою отримання доходу протягом достатньо тривалого проміжку часу [3, с. 5].

Вагомий вплив на гостроту конкуренції за вакантні робочі місця справляє і відповідність рівнів оплати праці та забезпечення гідних життєвих стандартів. Проте слід врахувати, що у більшості трансформаційних економік величина прожиткового мінімуму не відповідає фактичному рівню необхідних потреб працездатної людини (для нормального відтворення робочої сили), є значно нижчою за нього, оскільки має, перш за все, бюджетно обумовлений, а не економічно об’єктивний характер. Проблематичність визначення статистичної та експертної оцінки величини прожиткового мінімуму ускладнює вибір адекватних показників ефекту реалізації соціальної політики уряду, що істотно впливає на процес формування конкурентного середовища на ринку праці країни.

Необхідно також зазначити, що рівень соціальних гарантій, які надають працівникам та членам їх родин і роботодавці, і держава, з одного боку, відображає ефективність соціальної політики, а з іншого – виступає мотиваційним чинником конкуренції на ринку праці.

Впродовж останніх років посилена увага урядів багатьох країн приділяється *гендерному аспекту* державного регулювання ринку праці, що узгоджується з відповідною загальносвітовою тенденцією посилення ролі жінок у суспільстві. Адекватне врахування гендерного аспекту при розробці та здійсненні заходів державного регулювання, тобто ефективна реалізація гендерної політики на загально- та міждержавному рівні є сприятливим чинником для економічного зростання та скорочення бідності [4].

Основними складовими гендерної політики, що зумовлюють посилення конкуренції на ринку праці між чоловіками та жінками, слід назвати підвищення професійно-освітнього рівня жінок, сприяння їх працевлаштуванню у випадку безробіття, а також поступове зближення рівнів оплати праці чоловіків і жінок. Зокрема, співвідношення між заробітною платою жінок і чоловіків, яке становило у 2004 році 68,6%, у 2007 році досягло відмітки 72,9%, що свідчить про появу тенденцій до поступового гендерного вирівнювання заробітних плат [5, с. 233].

У достатньо значному переліку напрямів впливу державного регулювання на процес формування конкурентного середовища на ринку праці необхідно виділити **фіскальну політику** держави. Основним результатом її реалізації є „ввімкнення” двох важливих мотиваційних чинників конкуренції на ринку праці, що мають фінансовий характер. Перший з них стосується рівня доходу працівників, який залишається у їх розпорядженні після оподаткування. Надмірний рівень оподаткування найманих працівників ослаблює мотиваційну функцію заробітної плати, що, в свою чергу, дестимулює їх професійне зростання та професійну динаміку з метою досягнення більш високого рівня оплати праці. Це призводить до незацікавленості осіб у збереженні чи зміцненні власних конкурентних позицій на ринку праці, знижує агресивність конкурентного середовища.

Не менш важливий чинник посилення конкуренції на ринку праці, сформований під впливом заходів державної фіскальної політики і пов'язаний із наповненням фондів соціального забезпечення за рахунок нарахунків на доходи від трудової діяльності фізичних осіб та фонд оплати праці господарюючих суб'єктів. Акумуляція коштів соціальними фондами безпосередньо пов'язана з рівнем пенсійного забезпечення населення, виплатами соціальної допомоги у випадку безробіття, тимчасової непрацездатності чи інвалідності. Рівень соціальних трансфертів значуще впливає на конкурентні мотиви поведінки учасників ринку праці.

Вагомий внесок у розвиток конкурентного середовища на внутрішньому ринку праці держава вносить також і шляхом проведення відповідної **науково-освітньої політики**. Особливої актуальності державне регулювання в сфері освіти та науки набуває у контексті переходу багатьох країн до концепції формування економіки знань. На поточному етапі вирішальну роль у забезпеченні сталих темпів економічного зростання відіграє такий ресурс, як людський капітал, а відтак, надзвичайно важливими для розвитку економіки загалом і ринку праці зокрема виявляються заходи держави щодо його формування. Здобуття високого освітнього рівня, постійне удосконалення професійних навичок, накопичення творчого потенціалу — це основні компоненти створення людського капіталу та зростання конкурентоспроможності робочої сили в сучасних ринкових умовах.

Одним з пріоритетних чинників впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці є інституційні перетворення. Адже саме глибока інституціональна трансформація забезпечує створення нового формату національної економіки та нових інституцій суспільного розвитку, а також закладає важливі підвалини сталого економічного розвитку у тривалій перспективі [6, с. 156].

Інституціональні зміни, пов'язані з процесами роздержавлення та приватизації, розвитком малого бізнесу, удосконаленням законодавчо-правової бази, створенням системи трипартизму тощо, настільки значуще впливають на розвиток конкурентного середовища на національному ринку праці, що їх важко переоцінити. Фактично йдеться як про формування ринкової інфраструктури, що передбачає зміну засад функціонування та структури ринку праці (перехід на ринкові засади, структурна переорієнтація відповідно до вимог економічної кон'юнктури), так і про зміну його якісних і кількісних параметрів, а також змістової трансформації категорії робочої сили та набуття нового змісту взаємовідносин держави, роботодавців і найманих працівників.

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

Систематичне розширення та удосконалення вітчизняної законодавчої бази у сфері регулювання соціально-трудових відносин — це ще одна з підвалин формування повноцінного конкурентного середовища на ринку праці, що дає можливість застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці виступає одним з ключових критеріїв розвиненості його конкурентного середовища, оскільки визначальним чином позначається на сталості та ефективності функціонування і самого ринку, і мотиваційних механізмів підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

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

Деструктивним чинником впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці є збереження практики утворення заборгованості з виплат заробітної плати та примусове надання працівникам адміністративних відпусток. У кінцевому підсумку, це може призводити до збільшення масштабів прихованого безробіття та ослаблення мотиваційної функції оплати праці, що обумовлює зниження рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Дія **зовнішньо-кон'юнктурного чинника** впливу на формування конкурентного середовища проявляється через взаємодію з ринками праці інших країн, міграційні процеси, оскільки притік іноземної робочої сили на внутрішній ринок посилює інтенсивність конкуренції на ньому, тоді як відплив вітчизняних працівників за кордон знижує її. Разом з тим відплив висококваліфікованих працівників за кордон суттєво погіршує якість людського капіталу країни внаслідок зміни пропорцій висококваліфікованої та низькокваліфікованої праці в його структурі. Водночас в умовах глобалізації світового економічного простору зайнятість на робочих місцях, що потребують високого рівня кваліфікації, забезпечує набуття робочою силою певних навиків та досвіду організації праці, які, при поверненні в Україну, можуть бути реалізовані на практиці. У подальшому збільшення кількості працівників, ознайомлених з вимогами до трудової діяльності в економічно розвинених країнах, сприятиме поступовому підвищенню рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

Загалом, усі вищезазнані чинники впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці, безвідносно до напрямів їхнього впливу (макроекономічного, регуляторного, інституційного або зовнішньо-кон'юнктурного), суттєво впливають на конкурентні відносини, які виникають між суб'єктами ринку праці в ході суперництва з приводу реалізації власних економічних інтересів, забезпечення можливостей їх вільного доступу до участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів.

Аналіз розвитку конкурентних відносин на ринку праці ринково орієнтованої економіки України неможливий без врахування іманентних цьому типу ринку рис. У першу чергу, це стосується оцінки нормативної відповідності характеристик ринку праці перехідної економіки та „класичного” ринку, зокрема, умов формування ринку (макроекономічних, регуляторних, інституціональних, зовнішньо-кон’юнктурних тощо), ціни товару (заробітної плати), уніфікованості та якості товару (поширеності висококваліфікованої робочої сили), інтенсивності конкуренції (навантаження на вакантне робоче місце), співвідношення попиту та пропозиції (вакансії та безробітні), інфраструктури ринку (результативність діяльності служб зайнятості, кадрових агентств, закладів освіти та перепідготовки тощо).

Серед основних ознак (характеристик) внутрішнього ринку праці та його конкурентного середовища, а також відповідних статистичних індикаторів необхідно зазначити насамперед:

- ємність ринку (чисельність економічно активного населення; попит на робочу силу; пропозиція робочої сили);
- інтенсивність конкуренції на ринку праці (рівень безробіття за методологією МОП; навантаження на одне вільне робоче місце; тривалість пошуку роботи (місяців));
- ступінь відкритості ринку праці (частка іноземців, які працюють в Україні, у середньообліковій кількості штатних працівників);
- висота бар’єрів для входження молоді на ринок праці (питома вага чисельності непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та ВНЗ I–IV рівнів акредитації в загальній чисельності економічно активного населення; кількість осіб, які навчалися у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, в розрахунку на 10 тис. населення; частка витрат на освіту та дошкільне виховання у сукупних витратах домогосподарств);
- розвиненість інфраструктури ринку праці (співвідношення працевлаштованих державними службами зайнятості та чисельності знятих з обліку без працевлаштування; частка тривало безробітних у загальній чисельності офіційно зареєстрованих безробітних).

Кожен з відібраних показників, що описують вплив макроекономічних, регуляторних, інституціональних і зовнішньо-кон’юнктурних чинників, а також безпосередні ознаки конкурентного середовища на ринку праці, тісно взаємопов’язані з об’єктом дослідження. Цей зв’язок може бути прямим чи зворотним, що визначає напрям відповідного впливу на розвиток конкурентного простору на вітчизняному ринку праці, а також засвідчує часткове взаємопогашення негативних і позитивних впливів.

З метою забезпечення адекватності врахування цього при розрахунку інтегрального індикатора розвиненості конкурентного середовища на ринку праці, необхідно розраховувати індикатори стимулюючого та стримуючого впливу на нього (згідно з характером впливу певного локального показника (з числа відібраних) на розвиток конкурентного середовища ринку праці). Доцільним є виокремлення як пріоритетних критеріїв розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці інтенсивність конкуренції робочої сили та забезпечення необхідних умов (законодавчо-правових, соціальних, інституціональних тощо). У цьому разі чинник позитивного (негативного) впливу на ці показники, відповідно, відносять до складу індикатора стимулюючого (стримуючого) впливу на розвиток конкурентного середовища ринку праці [7].

Згідно із запропонованою методикою оцінки індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці, кожен з індикаторів розраховують за такою формулою:

$$I_s = \sum_{j=1}^{30} \Delta_j \omega_{j_i}; \sum \omega_{j_i} = 1; \omega_{j_i} = \omega_i / \sum j_i; j = \overline{1;30}; i = \overline{1;5}; (5.1.)$$

$$I_r = \sum_{k=1}^8 \Delta_k \omega_{k_i}; \sum \omega_{k_i} = 1; \omega_{k_i} = \omega_i / \sum k_i; k = \overline{1;8}; i = \overline{1;3}, (5.2.),$$

де I_s – індикатор стимулюючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці;

I_r – індикатор стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці;

j_i – індекс показника i -ї групи, що входить до складу індикатора стимулюючого впливу на конкурентне середовище на вітчизняному ринку робочої сили;

Δ_j – абсолютний приріст j -го показника за період (рік);

ω_{j_i} – ваговий коефіцієнт для j -го показника i -ї групи;

i – індекс групи показників; показники групуються залежно від того, який напрям впливу на формування та функціонування конкурентного середовища ринку праці або ж його ознаку вони характеризують;

ω_i – ваговий коефіцієнт для i -ї групи показників;

k_i – індекс показника i -ї групи, що входить до складу k -го індикатора стримуючого впливу на конкурентне середовище на ринку праці України;

Δ_k – абсолютний приріст k -го показника за період (рік);

ω_{k_i} – ваговий коефіцієнт для k -го показника i -ї групи.

Логіка визначення вагових коефіцієнтів передбачає надання більшої ваги показникам, які є безпосередніми характеристиками конкурентного середовища вітчизняного ринку праці; показники, що ілюструють вплив того чи іншого чинника на формування ринку праці України та розвиток його конкурентного простору, отримують вагу згідно з ієрархією, за ступенем важливості цих чинників.

У кінцевому підсумку, інтегральний індикатор розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці (I_{int}) визначається за такою формулою:

$$I_{int} = 10 * [I_s - I_r] (1)$$

Різниця індикаторів відповідно стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного простору на ринку праці України демонструє кількісну оцінку переваги сумарного позитивного або негативного впливу на нього.

Динаміка індикаторів відповідно стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці України протягом 2000–2006 рр., визначених за запропонованою методикою, наведена на рис. 1. Кожен з них демонструє сумарний ефект зміни чинників, які позитивно чи негативно діють на формування простору конкурентної взаємодії робочої сили, оцінений з урахуванням вищезазначених вагових коефіцієнтів.

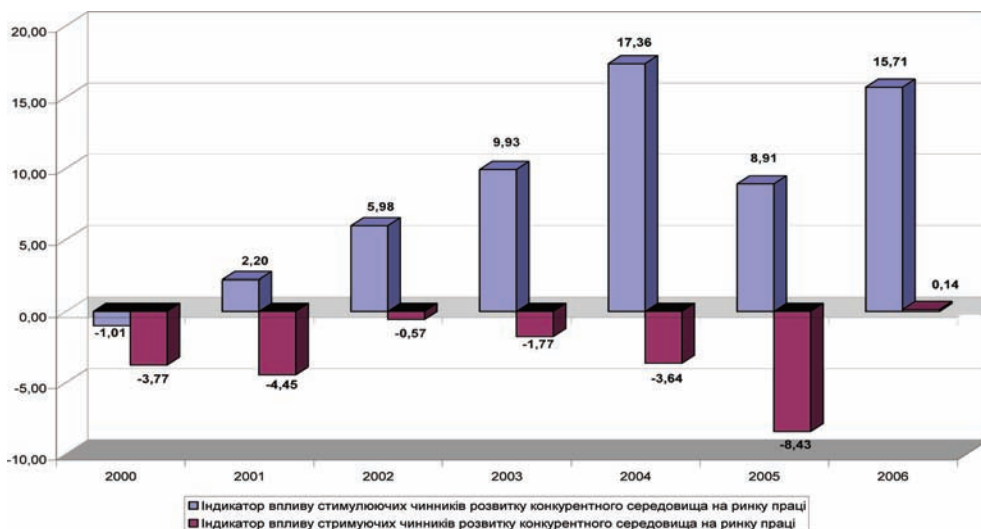


Рис. 1 Динаміка індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці України протягом 2000–2006 рр.

Різниця цих двох індикаторів визначає величину інтегрального індикатора розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці, динаміка якого протягом 2000–2006 років наведена на рис. 2.

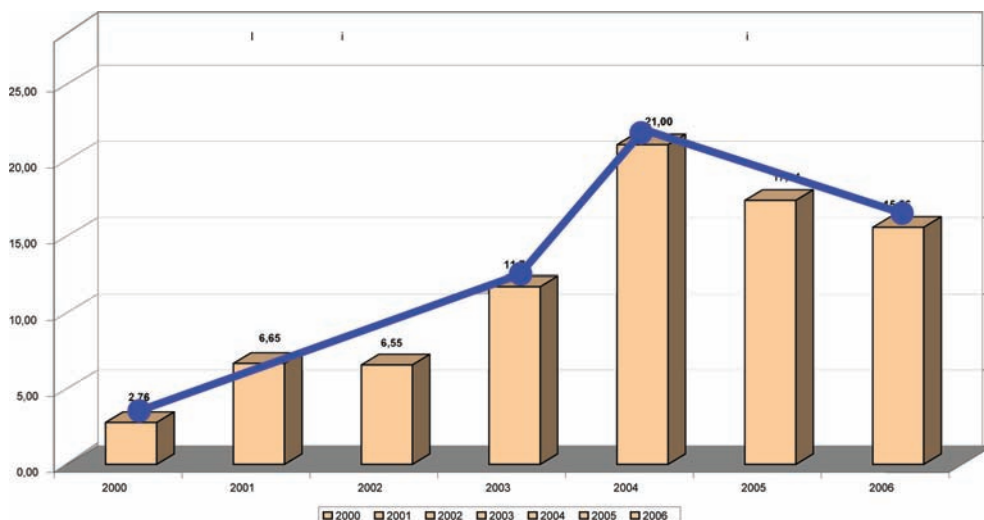


Рис. 2. Динаміка інтегрального індикатора розвитку конкурентного середовища на ринку праці України протягом 2000–2006 рр.

На рис. 2 кожен стовпчик характеризує напрям та величину зміни конкурентного середовища на національному ринку праці протягом певного року. Усі інтегральні інди-

катори за 2000–2006 рр. є додатними величинами, що засвідчує щорічне покращення (позитивні зміни в загальному) конкурентного середовища на вітчизняному ринку праці – отже, протягом останнього періоду розвиток цього ринку був загалом достатньо динамічним і ефективним.

Динаміка індикатора I_{int} свідчить про значну інтенсивність позитивного розвитку конкурентного середовища на вітчизняному ринку праці протягом 2003–2004 рр., що пояснюється вагомим переважанням позитивних імпульсів до конкурентного розвитку над негативними. Окрім того, у 2000 р. була започаткована макроциклічна фаза відновлення економіки після тривалої депресії, і поліпшення багатьох економічних параметрів видається достатньо вагомим лише внаслідок ефекту порівняння з „дном” – фазою макроекономічних коливань, що передувала цьому періоду.

Менш помітна інтенсивність формування конкурентного ринкового середовища протягом 2001–2002 рр. та 2005–2006 рр. обумовлена посиленням дії в цей час чинників стримуючого впливу на нього, та, відповідно, послабленням чинників стимулюючого характеру.

Конкретизуючи зазначене щодо розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці протягом 2000–2006 рр., можна відзначити найбільш суттєві зміни структурних складових I_{int} за цей період. З боку чинників стимулюючої дії найсильніший вплив справляло суттєве зростання реального ВВП (темпи приросту якого коливалися у межах від 5,9% у 2000 р. до 12,1% у 2004, з подальшим зниженням до 2,7% та відносною стабілізацією на рівні 7,1% у 2006 р.); збільшення частки оплати праці в структурі сукупних доходів домогосподарств (з 37,1% у 2000 р. до 48,4% у 2006 р.), зріс рівень мобільності робочої сили (коефіцієнт плинності підвищився з 0,8 у 2000 р. до 0,943 у 2006 р. Додатковий поштовх для розвитку конкурентного простору на ринку праці України дало й те, що протягом цього періоду часу зменшився вплив на нього чинників стримуючого характеру: скоротилася частка працюючих пенсіонерів у загальній чисельності економічно активного населення (на 4,3%), практично не змінилася частка прибуткового податку в обсязі податкових надходжень до консолідованого бюджету країни (17,7%).

Загалом, формування конкурентного середовища на ринку праці обумовлене, насамперед, дією макроекономічних чинників. Зокрема, посилення ділової активності протягом періоду макроекономічної стабілізації та зростання (2002–2004 рр.) зумовило підвищення рівня завантаження виробничих потужностей і використання наявної робочої сили та рівня мобільності робочої сили, що є закономірними характеристиками макроекономічного відновлення. Відбулося задоволення додаткової потреби в робочій силі, зумовленої поліпшенням макроекономічної кон’юнктури, про що свідчить зменшення навантаження на вільне робоче місце – з 17 до 5 осіб. Водночас більш інтенсивною стала дія чинників, які спонукають до підвищення конкурентоспроможності робочої сили: посилення вимог роботодавців до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників (протягом 2000–2006 рр. частка працівників з вищою освітою у середньообліковій чисельності штатних працівників збільшилася з 20,1% до 27,3%, а частка працівників, які підвищили свою кваліфікацію – відповідно, з 6,5 % до 8,6%.

Несприятливі наслідки для розвитку конкурентного середовища на ринку праці України протягом окремих періодів часу (зокрема, фінансове забезпечення активних заходів протидії безробіттю залишалося недостатнім (частка фінансування активних програм зайнятості в загальному обсязі витрат ДФСЗН утримувалася на практично незмінному рівні (14–16%)), тоді як витрати на виплату допомоги по безробіттю залишалися майже 49% від загального обсягу витрат). Обмежуючий вплив на розвиток конкурентного середовища протягом означеного періоду часу мала недостатньо висока результативність

функціонування інфраструктури ринку праці України. Зокрема, співвідношення чисельності осіб, працевлаштованих державними службами зайнятості та знятих з обліку без працевлаштування, залишалося практично без змін (коливалося у межах від 47,9% до 55,8%), що недостатньо для забезпечення ефективного функціонування зареєстрованого ринку праці.

Значно впливали на розвиток конкурентного середовища дестимулюючі чинники (зокрема, пов'язані з оподаткуванням трудової діяльності та наданням соціальних трансфертів населенню). Певна частина претендентів на вакантні робочі місця відмовилася від намірів працевлаштування внаслідок того, що Уряд збільшив видатки на соціальний захист населення — їх величина сягнула майже 6% ВВП. Проте зрозуміло, що масштабного ефекту збільшення соціальних трансфертів в Україні, яка й досі має значні показники поширення та глибини бідності та характеризується значними темпами інфляції, не може дати. Водночас перевищення темпами зростання соціальних трансфертів темпів зростання заробітної плати демотивуючим чином впливає на стимулювання трудової активності та зростання темпів продуктивності праці найманих працівників.

Консервація неефективної структури зайнятості призводить, навіть за достатньої гнучкості та рухливості ринку праці, до більш інтенсивної динаміки руху робочої сили порівняно з динамікою створення нових робочих місць. Дотепер для ринково орієнтованої економіки України характерна модель переміщення робочої сили між робочими місцями, значною мірою зумовлена дією факторів, пов'язаних, насамперед, із кількісними змінами з боку пропозиції робочої сили. В той же час дія факторів другої групи, пов'язана з якісними зрушеннями в динаміці переміщень робочої сили між робочими місцями, та обумовлена змінами в структурі попиту на робочу силу, займає підпорядковане, другорядне місце у системі пріоритетів розвитку ринку праці України.

Про це свідчать недостатньо високі темпи створення високотехнологічних, ефективних робочих місць з гідною оплатою підприємствами різних форм власності та збереження значних обсягів низькоефективних робочих місць з невисоким рівнем оплати і несприятливими умовами праці, орієнтованих в основному на малокваліфіковану працю. Одночасне співіснування цих двох різновекторних тенденцій є беззаперечним доказом значної сегментації ринку робочих місць. Збереження значних обсягів потреби у представниках найпростіших професій, заявленої підприємствами енергоємних та експортоорієнтованих галузей, свідчить про збереження пріоритетних позицій уніфікованої, жорстко регламентованої праці, з мінімальним вмістом творчих, креативних елементів у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили.

Таким чином, аналіз формування конкурентного середовища на ринку праці протягом 2000—2006 рр. дає змогу зробити висновки, що на поточний момент основним результатом формування конкурентного середовища вітчизняного ринку праці під дією перелічених чинників стало посилення його агресивності, тобто загострення конкуренції між претендентами на вакантні робочі місця. Хоча навантаження на вільне робоче місце впродовж зазначеного періоду щороку скорочувалося, але основною причиною формування такої тенденції є макроекономічне зростання в країні. Припущення щодо підвищення інтенсивності конкуренції на ринку праці України саме за макрокон'юнктурного поліпшення можна підтвердити тим, що зростання рівнів приходу та вибуття робочої сили можна вважати свідченням її динамічної внутрішньоринкової міграції, викликаній (окрім інших причин — структурно-галузевих, демографічних змін тощо) підвищенням вимог роботодавців щодо конкурентоспроможності найманих працівників.

Практична незмінність середньої тривалості пошуків роботи свідчить про те, що при постійному зростанні потреби в робочій силі, що є відмітною рисою економічного

відновлення, підвищується інтенсивність конкуренції з приводу отримання вакантного робочого місця (за більшістю спеціальностей). Загострення конкуренції на ринку праці для кожного найманого працівника зрештою означає, що його конкурентна позиція на ринку праці стала більш вразливою, і її збереження та зміцнення мотивує до постійного підвищення власної конкурентоспроможності.

Джерела

1. *Інноваційна активність промислових підприємств України у січні–вересні 2007 року* //Експрес-випуск Державного комітету статистики України № 292 від 22.11.2007 р.
2. *Економічна активність населення України 2007* //Стат.збірник./ Державний комітет статистики України: № 09/1- 18/248 від 21.07.2008р. – К.: Держкомстат України, 2008. – 222 с.
3. *Звіти* Державного центру зайнятості України за 2004– 2007 роки. 2-ПН. – 15 с.
4. *Integrating Gender into the World Bank's Work: A Strategy for Action.* – World Bank. – 2002. <http://web.worldbank.org>
5. *Праця України 2007: Статистичний збірник.* – Державний комітет статистики України: № 09/4-18/ 249 від 21.07.2008 р. – 393 с.
6. *The Global Competitiveness Report.* Geneva, World Economic Forum, WEF Press, 2006. – P. 156.
7. *Лісогор Л.С.* Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія)/Відп. Ред., член-кор. НАН України, д.е.н., проф. Е.М. Лібанова – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – С.139–142.

Аннотація. Стаття посвящена аналізу макроекономічних, регуляторних, внешне-кон'юнктурних факторів формування конкурентної середовища на ринку праці, пропонує методичні підходи к оцінці індикаторів стимулюючого і здерживаючого впливу на розвиток цієї середовища, визначені напрями удосконалення державної політики відносно підвищення конкурентності ринку праці в Україні.

Summary. The article “The Factors of the Formation of Competitive Environment at the Labor Market” is devoted to the analysis of macroeconomic, regulative and external factors of the formation of competitive environment at the labor market. The methodological approaches to the estimation of indicators of stimulated and destimulated influence at the development of this market, the main trends of improvement of government policy according to the providing of competitiveness of labor market was proposed.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.07.2008 р.

УДК 331.104

*Л.Г. ТКАЧЕНКО,
кандидат економічних наук,
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України*

КОНКУРЕНТНІ МЕЖІ ЗРОСТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. На ринку праці конкуренція виявляється у двох основних формах: цінова конкуренція, що передбачає маніпулювання рівнями цін для регулювання обсягів попиту, та нецінова (аксіологічна) конкуренція, що базується на поліпшенні якісних характеристик робочої сили [1, с. 12]. Цінова політика є важливим конкурентним фактором на будь-якому ринку, проте на ринку праці складний і неоднозначний характер впливу ціни товару на пропозицію та попит виявляється особливо яскраво. Це пов'язано з тим, що процес ціноутворення та його результати виходять за межі суто економічних питань і є предметом широкого кола соціальних взаємовідносин.

Стан розробки проблеми. Науковому дослідженню проблем конкурентоспроможності на вітчизняному ринку праці, зокрема ролі цінового фактора, присвячені роботи Д.Богині, В.Гейця, О.Грішньої, А.Колота, І.Крюкової, Г.Кулікова, Е.Лібанової, Л.Лісогор, Н.Лук'яненко, О.Новікової, Л.Семів, М.Семікіної. Нині найгостріші дискусії точаться навколо макроекономічних і соціальних наслідків швидкого росту заробітної плати та можливостей подальшого підвищення оплати праці в Україні. У зв'язку з цим є потреба визначення рамок конкурентоспроможності вартості робочої сили з позиції забезпечення продуктивної зайнятості населення України.

Постановка завдання. Автор статті ставить за мету обґрунтування напрямів та механізмів удосконалення системи оплати праці, спрямованих на гармонізацію потреб соціального та економічного розвитку, зміцнення конкурентоспроможності національної економіки та досягнення європейських стандартів життя в Україні.

Виклад основного матеріалу. Базова закономірність взаємодії між ціною і попитом на робочу силу полягає в тому, що за підвищення ціни попит скорочується — покупці (роботодавці) намагаються замінити робочу силу іншими видами ресурсів, тобто замінити людський капітал речовим. Проте навіть за відсутності зовнішнього регулювання роботодавці не можуть зовсім відмовитися від використання робочої сили, а отже, попит на неї існуватиме завжди. Понад те, зазначена базова закономірність має логічне продовження: висока ціна на робочу силу є потужним двигуном науково-технічного прогресу, оскільки зменшення кількості праці вимагає її заміщення машинами й технологіями. У свою чергу, впровадження технічних і технологічних інновацій ставить нові вимоги

до якості робочої сили, що зумовлює більш високу її ціну. Зміцнення виробничих потужностей, розширення потреб виробництва та населення, впровадження продуктивних інновацій сприяє збільшенню попиту на робочу силу. Таким чином, взаємозв'язок між ціною та попитом на робочу силу є двостороннім і передбачає рух по висхідній спіралі.

Взаємодія ціни й пропозиції на ринку праці загалом має пряму залежність, адже оплата праці лежить в основі матеріальної мотивації населення до економічної активності. Водночас за достатньо високої ціни пропозиція починає дещо скорочуватися, оскільки для задоволення споживчих потреб вистачає доходу, заробленого за меншу кількість робочого часу (наприклад, відпадає потреба у додатковій зайнятості чи зайнятості повний робочий час) або меншою кількістю працюючих (наприклад, у складі домогосподарства один з подружжя може не працювати). Неучасть у ринку праці без поважних причин (таких як навчання, догляд за дітьми чи хворими, поганий стан здоров'я) посилює соціальну нестабільність, оскільки поширення неробства та утриманських настроїв (особливо серед молоді) є надзвичайно небезпечним явищем, що деформує систему ціннісних орієнтацій в суспільстві. Отже, дестимулюючий вплив на економічну активність населення може здійснювати як низький, так і високий рівень оплати праці.

У класичних моделях ринку праці зростання вартості робочої сили пов'язують зі скороченням попиту на неї, і відповідно — із зростанням безробіття. Також підвищення оплати праці зазвичай розглядають як чинник збільшення виробничих витрат, а отже — зростання собівартості продукції, що результується в інфляцію. Окрему проблему з погляду конкурентної вартості робочої сили становить ступінь і обґрунтованість диференціації зайнятого населення за розмірами зароблених доходів, а також її структура.

Як специфічна форма ціни вартість робочої сили, або оплата праці (*laabor costs*) має складну багаторівневу структуру. Ґрунтуючись на міжнародній стандартній класифікації, яка затверджена Резолюцією стосовно статистики оплати праці (прийнята 11-ю Міжнародною конференцією статистиків праці у жовтні 1966 р.), для її характеристики використовуються такі показники:

- розмір заробітної плати (*wage rates*) — основна заробітна плата, інші гарантовані і регулярно сплачувані виплати;
- заробітки (*earnings*) — окрім заробітної плати включають плату за надурочну роботу, регулярно чи нерегулярно сплачувані премії та доплати, оплату за невідпрацьований час, виплати в натуральній формі;
- компенсація за працю (*compensation of employees*) — окрім заробітків включає внески роботодавців до системи обов'язкового соціального забезпечення та приватних накопичувальних схем соціального страхування, а також прямі соціальні видатки роботодавців, що сплачують працівникам у формі: дитячих, сімейних та інших видів допомоги у зв'язку з наявністю утриманців; виплат працівникам, які захворіли або з якими стався нещасний випадок, вагітним жінкам тощо; вихідної допомоги;
- оплата праці (*laabor costs*) — окрім компенсації за працю включає витрати на професійне навчання, створення сприятливих побутових умов, придбання спецодягу, транспортування працівників, добір персоналу (рекрутинг), податки, які відносять до витрат на робочу силу¹.

¹ OESD's Main Economic Indicators <http://stats.oecd.org/mei>

Отже, встановити межі конкурентної вартості оплати праці доволі складно. Визначальним критерієм в даному разі має бути її узгодженість з поняттям продуктивної зайнятості як ключової складової концепції гідної праці МОП. При цьому продуктивність трактується як комплексна, багатогранна категорія, що поєднує характеристику ефективності праці як з погляду роботодавця (виробнича продуктивність), так і з погляду працівника (продуктивність як джерело засобів існування); важливим аспектом продуктивної зайнятості є також справедливність розподілу доходів, адекватність винагороди трудовому внеску [2].

На нашу думку, конкурентною можна вважати таку оплату праці, яка забезпечує достатній дохід для гідного рівня життя усіх верств населення, соціальну стабільність і захищеність на робочому місці та у випадку втрати працездатності/роботи, мотивацію економічної активності населення, сталий розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. Конкурентність оплати праці має ґрунтуватися на гармонізації економічного й людського розвитку, збалансованості та узгодженості інтересів всіх учасників ринку праці.

Від початку економічного зростання заробітна плата в Україні зростає дуже швидкими темпами. Річні темпи приросту номінальної заробітної плати у 2000–2007 рр. не були нижчі за 21%, а в окремі роки (2001 р., 2005 р.) сягали 35–36%; зростання реальної заробітної плати у 2001–2006 рр. щороку становило 18–20%. У 2007 р. приріст середньомісячної номінальної заробітної плати становив 29,7%, проте приріст реальної заробітної плати був значно нижчий (12,5%), що пов'язано зі збільшенням ставки прибуткового податку з доходів громадян (з 13% до 15%) і з високою інфляцією, викликану надмірною кількістю передвибірних обіцянок. За вісім місяців 2008 року порівняно з відповідним періодом попереднього року номінальна заробітна плата зросла на 38%, реальна — на 8,5%².

Незважаючи на швидке зростання, досягнутий середній рівень заробітної плати не може вважатися високим чи, принаймні, достатнім. Про це свідчить той факт, що рівень економічної активності населення за період бурхливого росту заробітної плати практично не підвищився; серед населення найбільш працездатного віку (25–49 років) в окремі роки економічна активність навіть дещо знижувалась. Це може означати лише одне: сучасний розмір заробітної плати не сприймається населенням як гідний або як належний, він не приваблює і не мобілізує резерви робочої сили. Незадовільна оплата праці не лише підриває мотивацію населення до економічної активності, а й перекреслює усі зусилля, спрямовані на поліпшення якості робочої сили.

Штучне заниження вартості робочої сили успадковане Україною від адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної плати, високими обсягами суспільних соціальних видатків та жорстко регульованими цінами на товари та послуги. В умовах перехідної економіки прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за високої енерго- та матеріалоємності віддзеркалилось у збереженні низької вартості робочої сили. Однак нині вона дедалі більше перетворюється з чинника конкурентоспроможності на непереборний бар'єр зростання економіки та людського розвитку [3, с. 222–223].

² За даними офіційного сайту Держкомстату України <http://www.ukrsat.gov.ua>

Низька оплата праці напряму пов'язана з поширенням бідності, адже доходи від зайнятості повинні бути матеріальною основою добробуту не тільки для працюючих та їхніх родин, а й всього населення. Тому показники бідності загалом та бідності працюючих належать до ключових індикаторів ринку праці. У країнах Євросоюзу ризик бідності (частка осіб, у яких еквівалентний наявний дохід до одержання соціальних трансфертів нижчий порогу ризику бідності, що дорівнює 60% національного середнього еквівалентного наявного доходу, з урахуванням соціальних трансфертів) для працюючих становить в середньому 6% і у більшості країн становить менше половини загального показника по всьому населенню [4, с. 97].

В Україні рівень бідності по домогосподарствах, де є хоча б одна працююча особа, дещо вищий загального рівня бідності по всьому населенню і істотно перевищує показник по домогосподарствах без працюючих. Понад 80% бідних належать до домогосподарств, де є хоча б один працюючий [5, с. 342–343]. Частково така ситуація пояснюється структурою домогосподарств (зокрема, діти проживають переважно у домогосподарствах, де є працюючі), проте вона є свідченням низьких стандартів оплати праці в країні. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні досі залишається нижчим прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Упродовж останніх років відставання розмірів мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб від національної межі бідності практично не скорочується, що унеможливорює реалізацію відтворювальної функції заробітної плати.

Невідповідність оплати праці виконуваний роботі є одним з проявів ситуацій неадекватної зайнятості, що обмежує можливості розвитку людини, змушує шукати іншу роботу. Низька оплата праці, а також її надмірна і необґрунтована диференціація є чинником не лише просторової, а й міжгалузевої та міжпрофесійної мобільності. Зокрема, цим пояснюється зосередження праці жінок у низькооплачуваних видах економічної діяльності та посадах.

Загалом слід відзначити, що вплив оплати праці як чинника соціальних ризиків надзвичайно багатоплановий і різноспрямований. Однак досвід розвинутих країн показує, що високий рівень оплати праці, поряд з диверсифікацією джерел засобів існування і грошових доходів (наприклад поширеність доходів від власності), цілком можливо поєднувати з високим рівнем економічної активності населення, низьким безробіттям і доволі стабільними цінами [6]. Річ у тому, що ринок праці, як жоден інший, потребує регулювання, і його стан визначальною мірою залежить від адекватності напрямів та механізмів такого регулювання.

Нині в Україні одним з головних стримувальних чинників підвищення оплати праці та її ключової складової — заробітної плати — називають недостатні темпи зростання продуктивності праці. Загальна макроекономічна закономірність щодо відповідності темпів росту продуктивності й оплати праці не підлягає сумніву, проте потрібно враховувати наявність й інших співвідношень, зокрема структурування ВВП за первинними доходами. З погляду працюючого, доходи від зайнятості є безпосередньою характеристикою результативності праці. Це дає підстави вважати доходи від зайнятості (в тому числі заробітну плату) також одним з вимірників продуктивності праці та економіки загалом.

Поряд з показником продуктивності праці, яка на макроекономічному рівні визначається як співвідношення випуску або доданої вартості із затратами праці — чисельністю зайнятого населення або загальною кількістю відпрацьованого часу, МОП рекомендує використовувати для дослідження та аналізу стану національного ринку праці ще один

ключовий індикатор — оплату праці на одиницю продукції (unit labour cost), що безпосередньо відображає зв'язок між продуктивністю та затратами праці на виробництво продукції. При цьому оплата праці має включати не лише заробітну плату чи винагороду, а й усі інші витрати роботодавців на працю, зокрема внески в систему соціального страхування і на пенсійне забезпечення (тобто йдеться про вартість робочої сили). Крім компенсацій за працю по найму, вона, по можливості, має включати також вартість праці самозайнятих — компенсація за їхню працю може бути умовно прийнята на рівні аналогічного показника для найманих працівників. Збільшення оплати праці на одиницю продукції свідчить про зростання винагороди за трудовий внесок у виробництво. У випадку, коли таке збільшення перевищує зростання продуктивності праці, це може загрожувати конкурентоспроможності країни, якщо не компенсується скороченням інших витрат³. Таким чином, **підвищення оплати праці може випереджати зростання продуктивності праці без негативних макроекономічних наслідків за рахунок меншого споживання інших виробничих ресурсів.**

Останнє положення має особливо важливе значення для української економіки, в якій досі переважають екстенсивні механізми розвитку. У структурі операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг) частка витрат на оплату праці включно з відрахуваннями на соціальні заходи, становить лише 9%, тоді як частка вартості товарів та послуг, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки, сягає 52%, матеріальних витрат — 29%. І такі структурні співвідношення залишаються практично незмінними з 2004 р., коли Держкомстат України запровадив спостереження цього показника. Тобто принцип “купи—продай” залишається основним господарчим механізмом вітчизняної економіки. Як наслідок, майже 60% випуску в Україні йде на проміжне споживання; по сектору нефінансових корпорацій на проміжне споживання використовується дві третини випуску⁴. Оскільки оплата праці є безпосередньою складовою доданої вартості, збільшення її частки у структурі операційних витрат відкриває нові можливості для економічного зростання та підвищення продуктивності праці в країні.

У 2006 р. в середньому по країнах Євросони частка компенсації за працю (compensation of employees) становила 47,6% ВВП, по країнах “старої” Європи (15 країн) — 49,3% ВВП. Частка валового операційного прибутку та змішаного доходу (gross operating surplus and mixed income) становила відповідно 40,1% та 38,3% ВВП. Найвища частка компенсації за працю у структурі ВВП⁵ серед європейських країн спостерігається у Швейцарії (62,1%), Ісландії (58,5%), Великій Британії (55,5%), Швеції (54,1%), Данії (52,9%), Франції (51,9%); у США вона становить 55,5%, в Японії — 51,6%. У більшості нових країн Євросоюзу та країнах Західної Європи з великим аграрним сектором (Ірландія, Греція, Італія, Іспанія) частка валового операційного прибутку та змішаного доходу близька або й перевищує частку компенсації за працю (43—49% ВВП), що пояснюється поширенням самозайнятості у некорпоративних підприємствах, а отже — значними обсягами змішаного доходу. В інших країнах більшу роль відіграє валовий операційний прибуток; особливо висока частка такого роду доходів у найбагатших європейських країнах — Норвегії (49,1% ВВП) та Люксембурзі (43,9% ВВП).

³ The Key Indicators of the Labour Market (KILM) <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm18.pdf>

⁴ За даними офіційного сайту Держкомстату України <http://www.ukrsat.gov.ua>

⁵ За даними сайту Євростату <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>

В Україні частка оплати праці найманих працівників у ВВП становила у 2000–2001 рр. 42,3%, у 2002–2004 рр. – 45,6–45,7%; валовий прибуток, змішаний дохід у 2000 р. становив 40,9% ВВП, у 2001–2005 рр. – близько 43–44%. У 2005 р. в структурі ВВП відбулися істотні зрушення: частка оплати праці досягла 49,1%, натомість частка валового прибутку, змішаного доходу скоротилася до 38,2%. У 2006–2007 рр. структурні зрушення в цьому напрямі тривали. За попередніми даними, у 2007 р. частка оплати праці найманих працівників у ВВП досягла 49,8%, валовий прибуток, змішаний дохід – 37,7%⁶.

На перший погляд, структура ВВП України за категоріями доходу наближається до пропорцій у розвинутих країнах. Однак частка оплати праці у ВВП наращується механічним способом, тобто його структура за доходами не супроводжується відповідними змінами у структурі операційних витрат з реалізації продукції, і це дійсно несе загрозу макроекономічній стабільності, а отже – створює середовище для загострення соціальних ризиків. Слід також зазначити, що незважаючи на збільшення структурної частки оплати праці у ВВП, частка заробітної плати в структурі доходів населення залишається майже на одному рівні: 42–44%.

Інша негативна риса наявних структурних зрушень у ВВП – скорочення питомої ваги валового прибутку, змішаного доходу. Частково це пояснюється певним зменшенням обсягів діяльності натуральних або напівнатуральних особистих селянських господарств, які становлять значну частину некорпоративного сектору в нашій країні. Водночас слід звернути увагу на те, що в доходах населення у 2007 р. прибуток та змішаний дохід становив 93,7 млрд. грн., або 15,2% їх загального обсягу, доходи від власності – лише 20,4 млрд. грн., або 3,3%. Тобто ці види доходів, що вважаються невід’ємним атрибутом соціально орієнтованої ринкової економіки, не набули широкого розповсюдження серед населення. Відсутність належної диверсифікації джерел доходів, і зокрема, майже повна недоступність доходів від власності, є одним з вирішальних чинників, що змушує населення України погоджуватися на низьку оплату праці.

Частка оплати праці як складової ВВП залежить також від структури самої оплати праці, зокрема від співвідношення заробітної плати та внесків по соціальному забезпеченню, сплачуваних роботодавцем. У свою чергу, це співвідношення формується під впливом розподілу відповідальності за сплату соціальних внесків між працівником та роботодавцем, рівня старіння населення (основна частина внесків іде на пенсійне страхування), поширення участі в індивідуальних формах страхування, деяких інших чинників. У більшості європейських країн 2/3–3/4 загального розміру внесків по обов’язковому соціальному страхуванню сплачує роботодавець (за винятком страхування від нещасного випадку на виробництві, де внески, як правило, повністю сплачує роботодавець), 1/3–1/4 – працівник; у деяких країнах використовується близький до паритетного розподіл (Велика Британія, Польща, Словенія; Болгарія планує перейти до паритетного розподілу у 2009 р.); у Нідерландах працівники сплачують 3/4 загального розміру внесків⁷. Тому в більшості країн Західної Європи частка заробітної плати становить 77–85% загального обсягу витрат на робочу силу.

У країнах – нових членах Євросоюзу цей відсоток істотно нижчий (як правило, 70–74%), що пояснюється низькими (за мірками Євросоюзу) розмірами заробітної плати та рівня зайнятості населення, слабким розвитком приватного індивідуального страху-

⁶ За даними офіційного сайту Держкомстату України <http://www.ukrsat.gov.ua>

⁷ За матеріалами бази даних Європейської Комісії MISSOC http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_info_en.htm

вання, а отже — високими ставками внесків по обов'язковому страхуванню, переважну частину яких сплачують роботодавці.

Подібна ситуація спостерігається і в Україні: сумарний страховий тариф по всіх видах загальнообов'язкового державного соціального страхування для роботодавців (в середньому) становить 37,51% фонду заробітної плати, для працівників — 3,5%. Тобто роботодавці сплачують 91% загального обсягу внесків, що, з одного боку, підштовхує їх до приховування частини заробітної плати через виплати “в конвертах”, і з другого боку — не стимулює працівників до активнішої участі у соціальному страхуванні, не сприяє формуванню самозабезпечувальних настанов у суспільстві.

Структура ВВП за категоріями доходу істотно залежить також від розподілу зайнятих за статусом зайнятості та інституціональними секторами економіки. Для України характерною є доволі висока, як для європейської країни, частка працюючих не по найму. У розвинутих країнах (включно з усіма країнами ЄС) наймані працівники становлять 84,3% зайнятого населення, і цей відсоток має тенденцію до зростання⁸, що пояснюється поширенням процесів корпоратизації власності та капіталів. Натомість в Україні частка працюючих по найму постійно скорочується і становить нині 80,7%. При цьому відбувається перерозподіл найманих працівників з корпоративного сектору до сектору домашніх господарств. Як наслідок, частка найманих працівників підприємств, установ, організацій упродовж 2000—2007 рр. скоротилася з 79,5% до 67,0% [7, с. 80]. Це скорочення відбувалося у всіх видах економічної діяльності (за винятком хіба що державного управління, де всі працівники — наймані), що свідчить про подальше роздрібнення і розпорошення виробничих ресурсів та зайнятості на мікропідприємствах і в домашніх господарствах, які не можуть забезпечити високої ефективності економічної діяльності та продуктивності праці. Як наслідок, розподіл зайнятого населення за статусами зайнятості та за видами економічної діяльності в Україні дедалі віддаляється від європейського взірця.

Найменший відсоток найманих працівників підприємств, установ, організацій у торгівлі та сільському господарстві (31,8% та 32,2% відповідно). У цих видах економічної діяльності спостерігається не лише найменша частка оплати праці у валовій доданій вартості, а й найнижчі показники продуктивності праці та заробітної плати (за винятком працівників установ освіти, охорони здоров'я, комунальних та індивідуальних послуг, які належать до бюджетної сфери) [7, с. 80]. Це дає підстави зробити висновок, що продуктивність праці напряму залежить від розміру заробітної плати, який визначає оплату праці на одиницю продукції та структуру доданої вартості за категоріями доходу. Інший важливий висновок — **підвищення заробітної плати та продуктивності праці неможливі без кардинальної перебудови структури вітчизняного виробництва та зайнятості**. Водночас саме низькі стандарти оплати праці дають можливість роботодавцям, підприємствам не здійснювати жодних відчутних кроків щодо модернізації технічної й технологічної бази, запровадження будь-яких інновацій, спрямованих на скорочення товарно-матеріальних та енергетичних витрат.

До безпосередніх наслідків низьких стандартів оплати праці слід віднести те, що розподіл зайнятого населення України за видами економічної діяльності залишається дуже далеким від потреб інноваційної моделі розвитку. Більше того — в цьому розподілі продовжуються деструктивні зрушення. По-перше, постійно і доволі швидкими темпами зростає зайнятість у торгівлі, готелях та ресторанах (оскільки в Україні діяльність готелів та ресторанів мало розвинута, можна говорити про домінування зайнятості у торгівлі). У 2007 р. чисельність працівників цього сегменту досягла 4,6 млн. (21,8% зайнятих), те-

пер цей вид економічної діяльності найпотужніший за кількістю працівників [7, с. 80]. Прогресуюче зростання зайнятості у торгівлі пов'язане не стільки з розширенням нових видів торгівлі (Інтернет-магазини, дилерські мережі тощо), скільки з розповсюдженням базарної та інших малих форм роздрібною торгівлі. У європейських країнах на торгівлю припадає 12–15% загальної чисельності зайнятих, причому в більшості країн 75–85% з них працюють по найму.

На другому місці за чисельністю зайнятих знаходиться промисловість — 4,0 млн. осіб, або 19,0% загальних обсягів зайнятості в Україні. При цьому чисельність і частка зайнятих у промисловості України стабільно скорочуються, і переважно — за рахунок переробної промисловості. Найбільш поширена зайнятість у добувній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води, харчовій промисловості, металургії та обробленні металу. Практично у всіх європейських країнах промисловість становить переважний сегмент зайнятості: тут працюють 16–25%, у деяких країнах — до 30% зайнятих. Причому 90–95% з них зосереджено в обробній промисловості, тоді як в Україні — лише 72%.

Що стосується зайнятості у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві (останні три види діяльності дуже нечисельні), вона почала скорочуватися, проте й нині становить 3,5 млн. зайнятих (16,7%). З них три чверті (3,1 млн. осіб) були зайняті в особистих селянських господарствах, де зберігається патріархальний спосіб виробництва, заснований переважно на простій фізичній праці. У країнах Євросоюзу частка зайнятих у сільському господарстві становить 2–5%, лише в деяких цей сектор залишається значним (Румунія, Польща, Греція, Республіки Балтії)⁹.

Така динаміка в розподілі зайнятості за видами економічної діяльності означає, що замість впровадження інноваційних заходів Україна поступово перетворюється на джерело сировинних та енергоресурсів. Існуюча структура вітчизняного виробництва значною мірою орієнтована на використання малокваліфікованої, ручної праці, що апіорі передбачає низький рівень її продуктивності та оплати. У складі зайнятого населення представники найпростіших професій становлять 24,7%, тоді як професіонали й фахівці (разом) — лише 24,0%, кваліфіковані робітники промисловості — 25,2% [7, с. 83].

Отже, дешева робоча сила становить дедалі більшу загрозу для глобальної конкурентоспроможності України, оскільки перетворюється на головний чинник інерційного збереження екстенсивних важелів економічного зростання та архаїчної структури виробництва, глибоких макроекономічних диспропорцій. Конкурентоспроможність за рахунок лише цінових переваг зумовлює подальше відставання України від розвинутих та успішно трансформованих країн [8, с. 308].

Висновки. Неконкурентна вартість оплати праці спричиняє появу нових та загострення наявних соціальних ризиків практично у всіх сферах. Головними з них в Україні є:

у сфері праці: слабка мотивація населення до економічної активності; деградація якісних характеристик робочої сили, зокрема, галузевого та професійно-кваліфікаційного складу; поширення неформальної та інших форм паліативної зайнятості; нелегальні чи напівлегальні трудові міграції; низька соціальна захищеність населення;

у сфері демографічного розвитку: погіршення стану здоров'я та висока смертність у працездатному віці через відсутність нормальних умов праці (поширення несприят-

⁹ За даними web-сайту Міжнародної організації праці <http://laborsta.ilo.org>

ливих чи небезпечних факторів виробництва, незадовільна організація робочих місць); несприятливі умови для дітородної активності населення внаслідок бідності працюючих та надмірної тривалості робочого часу; еміграція населення;

щодо соціальної стабільності: слабкість соціального діалогу в суспільстві; маргіналізація соціальної політики та занижені соціальні стандарти; трудові конфлікти; утворення маргінальних прошарків серед низькооплачуваних працівників; поляризація за доходами та майновим становищем; тінізація заробітної плати; регіональна та міжпоселенська асиметрія розвитку.

Нині реформа оплати праці набуває вирішального значення для забезпечення стійкого, динамічного розвитку України, її інтеграції у Європейський економічний та соціальний простір. Реформа повинна включати такі заходи:

1) посилення ролі соціального діалогу у сфері оплати праці та в суспільстві загалом, активізацію переговорно-консультаційних процесів стосовно розширення соціального пакета, його наповнення матеріальними благами та соціальними послугами з особливим акцентом на немонетарні складові (покращення умов праці, створення сприятливих побутово-матеріальних умов тощо) та механізми формування майбутніх доходів (зокрема, додаткове пенсійне забезпечення, медичне страхування тощо);

2) реформування інституту мінімальної заробітної плати: встановлення її розміру на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум для працездатних осіб; запровадження погодинного стандарту (додатково до місячного); встановлення спеціального розміру (75–80% від загального) для працівників молодше 18 років, а також на певний термін (3–6 місяців) — для осіб, які вперше працевлаштовуються або мають велику перерву в стажі;

3) повномасштабне запровадження Єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері та поширення її принципів через колективно-договірне регулювання на підприємства усіх форм власності з метою зменшення міжгалузевої диференціації заробітної плати та посилення зв'язку її розміру із змістом і складністю виконуваної роботи, кваліфікаційними характеристиками працівника;

4) пропорційний перерозподіл відповідальності за сплату внесків по обов'язковому соціальному страхуванню (передусім, по пенсійному) від роботодавця до працівника — частка працівника має становити не менше чверті загального розміру внеску;

5) нормативно-правове та інформаційне забезпечення всього різноманіття систем, форм, елементів заробітної плати та оплати праці загалом, удосконалення обліку та спостереження доходів від зайнятості відповідно до існуючих міжнародних стандартів, зокрема Резолюції стосовно вимірювання доходів, пов'язаних із зайнятістю, прийнятої 17-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (жовтень 1998 р.).

Реформування оплати праці повинно бути складовою реформи політики доходів населення, яка включатиме податкову реформу, а також — збільшення можливостей для широких верств населення (у першу чергу працівників) брати участь у розподілі прибутків підприємств, зокрема, законодавче врегулювання діяльності акціонерних товариств, розвиток інфраструктури фондового ринку, поширення традицій корпоративної культури.

Необхідною передумовою успішності реформи оплати праці є реструктуризація зайнятості за видами економічної діяльності та інституціональними секторами економіки, зокрема, переведення зайнятості із сектору домашніх господарств до корпоративного сектору, з добувної та важкої промисловості й торгівлі — до високотехнологічних галузей переробної промисловості та сфери бізнесових послуг.

Джерела

1. *Лисогор Л.С.* Конкурентність ринку праці: механізми реалізації. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2005. — 168 с.
2. *Достойный труд*: Д-д Ген. дир-ра МОТ на 87-й сессии Междунар. конф. труда. — Женева: МБТ, 1999. — 54 с.
3. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія)* / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. — 328 с.
4. *The social situation in the European Union, 2005–2006* / Eurostat.
5. *Рівень життя населення України (колективна монографія)* / За ред. Л.М. Черенько. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, Держкомстат України, 2006. — 428 с.
6. *Human Development Report 2007/2008* : UNDP, 2007. — 384 p.
7. *Економічна активність населення України 2007* : Стат. зб. / Держкомстат України. — К., 2008. — С. 87.
8. *Крючкова І.В.* Структурні чинники розвитку економіки України. — К.: Наукова думка, 2004. — 320 с.

Аннотация. Анализируется влияние оплаты труда на формирование социальных рисков в сфере занятости, демографического развития и социальной стабильности; обосновывается понятие конкурентной стоимости рабочей силы. Определены макроэкономические факторы роста оплаты труда и направления реформирования политики доходов населения в Украине.

Summary. The article has analyzed the impact of labour cost on social risks in the field of employment, and of demographic development and social stability; described the concept of competitive labour cost. Macroeconomic factors for labour cost increase and approaches for reforming the population income policy in Ukraine have been presented.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.07.2008 р.

УДК 331.101.262

О.І. ЦИМБАЛ,
*кандидат економічних наук,
провідний науковий співробітник
Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України*

ІНСТИТУЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Актуальність визначення інституційних засад формування та використання людського капіталу пов'язана з тим, що питання, за рахунок яких механізмів — державного регулювання чи ринкової самоорганізації — ефективніше забезпечується конкурентоспроможна модель організації використання людського капіталу нації, не вирішено навіть у розвинутих країнах. Якщо не брати до уваги позицію ортодоксальних прихильників неучасті держави в регулюванні економічної системи взагалі, то аналіз основних сучасних моделей соціально-економічного розвитку розвинутих країн свідчить про таке:

- універсальних моделей взаємодії держави і ринку не існує. Ні ринок, ні держава не можуть самостійно справитися з комплексом суто господарських задач, не кажучи вже про соціальні, екологічні, технологічні тощо;
- вважається, що узгодженій взаємодії ринку і держави заважає те, що їх функції реалізуються в просторі одних відносин, тому розширення компетенції ринку можливе тільки за відповідного звуження компетенції держави, та навпаки;
- незалежно від обраної пропорції повноважень між ринком і державою, очікування ефективності закріплюється за першим, тоді як відповідальність за вирішення соціальних, культурних, політичних та інших проблем покладається, як правило, на державу;
- ідеалом стосунків держави і ринку є така модель: ринок забезпечує поточне ефективне функціонування економічної системи, а держава втручається лише у випадку так званих "провалів ринку", виступаючи таким чином не нав'язливим та дипломатичним "лікарем", або "нічним вартовим" [1,2].

В цілому сучасна економічна наука схиляється до визнання недостатності та неповноти ринкових механізмів, а також сумнівності дотримання соціальних імперативів у межах виключно стихійної ринкової саморегуляції. Але визнання цього, на нашу думку, не дає можливості віддати безперечну перевагу державним механізмам регулювання. Адже:

- чи не таким самим недосконалим є механізм державного регулювання?

- якщо навіть і визнати, що спонтанність і стихійність не здатні впоратися з усіма господарськими проблемами, на чому саме базується впевненість, що це зможе зробити державний бюрократизм?

Аналіз останніх публікацій з даної проблеми свідчить, що останнім часом вона випала з фокусу концентрованої уваги науковців. Точніше, інтерес до ролі держави і ринку в сучасних соціально-економічних системах змістився від досліджень у межах конкретних сфер соціально-економічної системи до досліджень в галузі економічної теорії та філософії економіки (Гальчинський А.С., Грищенко А.А., Павленко К.В., Малий І.Й., Тарасевич В.М., Іноземцев В.Л. та ін.). Найбільш гострі дискусії з цього приводу на початку 90-х років минулого століття, пов'язані з першим досвідом переосмислення ролі і природи економічних систем взагалі, мали очевидний ухил у надмірну апологетику чистих ринків та захопленість ліберальними течіями економічної теорії. Затяжна криза 90 років реабілітувала державне регулювання, що знайшло відображення у відкритому або мовчазному погодженні з вагою і значенням державної влади та державної політики. Плідна робота багатьох дослідників дала можливість сформулювати вимоги до принципів і механізмів державного регулювання, визначити роль різних гілок і рівнів державної влади у вирішенні проблем зайнятості, представити механізми взаємодії між недержавними інституційними суб'єктами ринку соціально-трудових відносин, побудувати систему функцій та інституцій їх впровадження у сферах споріднених з ринком праці. Закладено концептуальні засади соціальної держави та соціально орієнтованого ринку, вироблено засадничі начала моделі соціально-трудових відносин, що забезпечує конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації конкуренції. Згадані здобутки пов'язані з іменами Бандура С.І., Краснова Ю.А., Колота А.М., Новак І.М., Онікієнка В.В. та багатьох інших.

Масштаби і високий рівень наукових розробок у даній царині нібито давали підстави розраховувати на динамічний розвиток соціально-економічної системи країни. Однак більшість пропозицій не знайшли свого користувача ні в особі держави, ні підприємницького сектору. Настав час поставити питання: чи не є сподівання на державу такими ж ілюзорними, як і попередня віра в універсальність ринкової самоорганізації.

У межах такої широкої проблеми вважаємо за доцільне виділити вужче коло, яке, на нашу думку, концентрується навколо ставлення до державного регулювання як до певного чудодійно позитивного утворення, яке не тільки здатне розібратися у найбільш складних проблемах, а і надзвичайно зацікавлене в їхньому вирішенні. Сутність нашої позиції полягає в тому, що держава не є неподільним та однорідним утворенням, і є екзогенною стосовно економічних процесів. Навіть така складова держави, як публічна політична влада становить складну та відкриту систему, переобтяжену власними протиріччями. Не поспішаючи дати кінцеву відповідь, ми більш схильні розглядати державу в руслі підходів теорії суспільного вибору Дж. Бьюкенена, представлену на пострадянському просторі у версії Нуреева Р.М. [8, 9, 10], і навіть більш абстрактно — в руслі моделей механізмів колективної взаємодії, яка набула нобелівського визнання в особі Л. Гурвица, Р. Майерсона та Е. Маскіна [3, 4, 5, 7]. Відповідно до цього ми більше схильні говорити не про державне регулювання чи про державу як таку, а про конкретну організацію державного устрою, конкретну організацію механізмів колективної взаємодії (суспільної, масової, публічної), конфігурацію в межах останнього конкретних моделей сполучення державного регулювання та ринкового саморегулювання. Цілком можливо, що в межах згаданих концепцій отождолення держави з конкретною формою суспільного устрою загалом, а не тільки з публічною владою, перестане бути метафорою й набуде реального змісту.

Таким чином, метою дослідження є доведення неможливості ринкової самоорганізації поза межами певних інституційних передумов та визначення системи передумов,

інституціоналізація яких утворюватиме каркас конкурентоспроможної моделі сполучення ринкової саморегуляції та державного регулювання. Передбачається, що визначені інституційні передумови є тими задачами держави, здатність виконання яких свідчатиме про ефективність державних механізмів регулювання, адекватних вимогам глобалізації ринків і відкритості економічних систем. Отже, наша позиція така: ринок є потенційно ефективним способом організації взаємодії, але його ефективність потребує певних превентивних організаційних зусиль, формування яких не під силу не лише самому ринку, а й далеко не будь-якій державі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ідеї виключної ефективності самоорганізації ринку найвиразнішого вигляду набули в моделі неокласичного вільного ринку. Більше того, теорія суспільного добробуту вважає доведеним не тільки ефективність режиму ринкового функціонування, а й наполягає на гарантованих соціальних наслідках. Теоретико-методологічну основу даної моделі складають певна кількість аксіом, реалістичність яких приймається у мейнстрімі без заперечень: екзогенна заданість, сталість і матеріалістичність системи споживчих переваг; індивідуалістичний егоцентризм; максимізуючий раціоналізм; транзитивність оцінок та виборів контрагентів ринкової взаємодії. Саме з цих аксіом дедуктивно виводяться усі міркування про ефективність вільної конкуренції, механізму попиту і пропозиції, пріоритетного прагнення до отримання прибутку, вага граничної продуктивності та корисності тощо.

Не залучаючись до дискусії про реалістичність даних аксіом в історичній перспективі, вважаємо більш корисним визначити перелік суспільних умов, в яких ці аксіоми можуть стати репрезентативними конструктами у справі пояснення розвитку економічних систем. Складність визначення таких умов полягає в тому, що з точки зору конкретного дослідника поточні суспільні умови скоріше є фоном або константою, яку виносять за дужки користуючись принципом "за інших рівних умов", або сприймають як природний стан речей. В процесі пошуку, для їх визначення нами було проаналізовано як чіткі формулювання прихильників ліберального мейнстріму, так і імпліцитні конструкції, на базі яких неявно формується аргументація по конкретних проблемах [1,2,3,5,8,9,10,11,12]. В результаті соціальними умовами визнано:

1. Суспільство в цілому сприймає ліберальну доктрину суспільного устрою, яка спирається на засади "природних прав" і передбачає обмеження здатності і права будь-якого публічно легітимного суб'єкта на свій розсуд впливати на економічну діяльність.
2. Загальновизнаною є приватна власність на об'єкти економічної активності, а мотивація "людини економічної" формується саме навколо привласнення матеріальних благ.
3. Фізична недоторканість особистості гарантована.
4. Поведінка і характер прийняття рішень економічного агента є раціонально оптимізаційними.
5. Процеси пізнання учасників ринку мають емпіричний характер.

Підкреслимо – наявності цих умов достатньо для того, щоб, виходячи з логіки, вивести реалістичність основних функціональних елементів неокласичного ринку і, таким чином, довести дієвість неокласичного механізму ринкової самоорганізації ринку без державного втручання.

Разом з цим аналіз розробок теорій інституціонального спрямування, теорій систем, управління та інформації, соціології та історичних фактів дозволяє вважати сумнівним "природність" чи випадковість зазначених умов, а позицію щодо їх перманентної наяв-

ності в будь-якому суспільстві вважати лише історичним анахронізмом. На нашу думку, усі перелічені умови є результатом свідомого формування та підтримуються спеціально призначеними механізмами, що дає змогу оцінити їх як такі, що мають інституційну природу. Виходячи з цього і розвиваючи логіку інституціоналізму далі, можна запропонувати таку тезу: *істинність та природність даних соціальних умов обмежена та умовна, і всі вони є рисою конкретного етапу життєвого циклу певних імперсональних процесів взаємосанкціонування¹, на якому вони досягають здатності регулювати колективну взаємодію роз'єднаної маси економічних одиниць завдяки набуттю такого рівня інституціоналізації їхніх ключових складових, коли останні перетворюються у імперативні конструкти обмеження, самообмеження та стимулювання індивідуальної поведінки.*

Власну позицію ми аргументуємо таким чином.

Історично еволюція уявлень про суспільний устрій була результатом конфлікту між ліберальною та етатиською доктринами. У XVIII сторіччі цей конфлікт оформився як конфлікт між доктринами “природних прав” Монтеск'є і “народного суверенітету” Ж.Ж. Руссо.

Концепція “народного суверенітету” припускала можливість виявлення справжніх суспільних інтересів, які повинна і, головне, здатна виражати держава. З цієї тези випливала необхідність надання уряду, який володіє вищим знанням, права втручатися в діяльність індивідів та їхніх об'єднань. При цьому “єдина воля”, яку уособлює уряд, не сприймає окремо інтересів не тільки меншості, а й більшості, оскільки інтереси цілого не зводяться до суми інтересів більшості або навіть усіх його членів.

Підхід із позицій “природних прав” обмежував здатність будь-якого політичного суб'єкта ефективно впливати на економічне життя, а тому мав на меті розбудову механізму мінімізації державного втручання. Він визнає однакову цінність інтересів і більшості, і меншості. Виходячи з того, що природні інтереси, на яких базуються “природні права” і більшості, і меншості, пов'язані з приватною власністю на економічні цінності, основним завданням держави визначалося створення політичних умов, які запобігають абсолютній концентрації матеріальних та інших ресурсів у власності окремих осіб або груп.

Важливо звернути увагу на те, що, маючи достатньо розбіжностей, обидва підходи приймають очевидним і “природним” зв'язок економічного інтересу будь-якої людини з накопиченням речового багатства через механізм “оприлюднення”. При цьому набору матеріальних речей ставиться у відповідність нова суспільно санкціонована умовність – титул комплексу повноважень та обов'язків (кожну пару з цього комплексу зручно

¹ Ми уникаємо застосування виразу “імперсональних домовленостей”, який має певну традицію і породжує певні асоціації з ідеями суспільного договору – члени суспільства добровільно, свідомо і на рівних домовляються про існування держави, фірми, правила, закону тощо. Використовуючи вираз “імперсональне взаємосанкціонування” ми маємо на увазі, що отримання згоди на дію не обов'язково повино супроводжуватися такими елементами, як “добровільно”, “свідомо”, “на рівних”, її можна уявити в пом'якшеному варіанті як відмову від активного супротиву. Більше того, будь-який акт дії чи спосіб його реалізації ніколи не закріплюється як традиція, якщо не знаходить схвалення і хоча б примітивного ідеологічного обрамлення у мінімальної референтної групи. Тому говорячи про взаємне санкціонування, ми маємо на увазі, що навіть відсутність проявів бажання активно домовлятися, не важливо чи за наявності до цього можливостей, чи ні по суті стає актом мовчазної санкції, яка часто супроводжується виробленням ідеологічних виправдовувань власної пасивності. А говорячи про імперсональність, ми маємо на увазі, що подібні процеси відбуваються не в обмеженому колі осіб, а серед осіб в різному часі та місці за допомогою обміну інформацією та згідно з певними культурними протоколами.

іменувати як правомочність) . В результаті, з одного боку, змістом взаємодії людей з приводу перерозподілу матеріальних речей стає перерозподіл титулів власності, що розриває часові і просторові обмеження економічної діяльності, з іншого — рівень і структура матеріальних речей визначають рівень і специфіку правомочностей титулу власності. Паралельно з цим відбувається певний казус у людській свідомості. Вона наділяє здатністю до об'єктивного існування феномени, породжені нею самою, і приписує їм вагу "природних явищ". Така об'єктивізація віртуальних конструкцій є характерною ознакою обох підходів і стосується не тільки власності. Симптоматичною виглядає, наприклад, те, що позиція К. Маркса по споживчій вартості критикувалася стосовно вибору в її основу праці, сама ж "природність" споживчої вартості як об'єктивного явища отримала мовчазну підтримку.

Поділяючи ставлення до власності як до виняткового економічного інституту, вважаємо, що її вплив на економічні процеси не потребує виправдання так званою "природністю". Надзвичайна роль приватної власності цілком виправдана хоча б з погляду необхідності забезпечення ефективності координації взаємодії та забезпечення комунікації людей, чисельність або розташування яких у просторі та часі не дозволяє безпосередньо контролювати господарчі контакти. Вважаємо, що відокремлення власності від конкретної особи і надання їй прав автономного існування створює при організації колективної взаємодії точку відліку і фокус докладання зусиль, відмінних від конкретної людини. Економічна взаємодія, інтереси, мотивація вибудовуються не навколо людини як такої, а навколо пластичних та "ліквідних" логіко-абстрактних конструктів, забезпечуючи господарчим відносинам потрібну імперсоналізацію. Інший бік справи полягає в тому, що власність (в розумінні системи правомочностей у межах взаємодії певного класу, а не кількості матеріальних речей) відокремлюється не лише від особи, а й від держави. Ми вважаємо достатньо вагомими аргументи Броделя Ф. та Іноземцева В.Л. про те, що приватна власність — це насамперед виклик наскрізному державництву та будь-якій ідеології наскрізної суспільної ієрархії — рід, плем'я, церква тощо. Приватна власність — це право на організовану економічну колективну діяльність (право на організування діяльності значної маси людей) без головування держави.

Зворотною стороною розуміння приватної власності як обмеження держави є визнання можливості інших — недержавних механізмів підтримки приватної власності та фізичної недоторканності. Вважаємо, що визначення таких механізмів наближує до відповіді на питання про організаційні джерела ринку зокрема і будь-якої економічної організації взагалі. Якщо можливо, бодай в принципі, забезпечити координованість взаємодії без власності, а її підтримку разом із фізичною недоторканністю без держави, тоді слідом за К. Марксом, можна трактувати державну владу як спосіб узурпації повноважень щодо використання економічної системи у вузькокласових інтересах, і вважати державу синтетичною надбудовою над "природними" економічними процесами.

Альтернативою державному регулюванню правил колективної та індивідуальної взаємодії, а також відповідних правомочностей є персональна та ітеративна (оскільки масові одночасні домовленості виключені за визначенням) специфікація прав власності. Але ітеративність збільшує рівень непевності у поточному і майбутньому, а домовленості набувають характеру короткострокових угод, які можуть переглядатися як завгодно часто. Короткостроковість контакту не дає можливості накопичувати досвід, виявляти прорахунки, експлуатувати ефекти навчання та масштабу, через що не має ніяких гарантій щодо того, що ресурси рано чи пізно будуть отримані найбільш ефективними користувачами. Ще гірше те, що мирність усіх згаданих процесів не є гарантованою. Говорячи технічною термінологією — рівень розмаїття в системі досягає такого рівня, коли

мінімальних конфліктів достатньо для ланцюгової реакції тотального протистояння. За відсутності дієвого примусу спроби індивідуальної специфікації і захисту прав власності відкривають простір для застосування фізичної сили. Звідси випливають подальші проблеми. Головна з них – глобалізація конфліктів або, за Гоббсом, “війна всіх проти всіх”. Друга проблема полягає у відволіканні значної частини ресурсів від створення благ на захист прав власності та забезпечення виконання умов контрактів і фізичного захисту. В результаті суб’єкти, найбільш успішні у застосуванні сили, привласнюють більші й кращі ресурси, а також встановлюють умови для їх подальшого використання, не зважаючи на критерії ефективності.

Але навіть якщо прийняти, що проблеми пов’язані з фізичною недоторканністю та захистом прав власності, зняті, реалізації потенціалу чистої самоорганізації ринків заважає обмежена раціональність економічних агентів. Концепція обмеженої раціональності вичерпно викладена Саймоном Г., Уільямсоном О. і включена до контексту наукових пошуків вітчизняними та російськими вченими: Ананьїним О.І., Нурсєвим Р.М., Олейником А.М., Тарасєвичем В.М., Архірєєвим С.І., Дементьєвим В.В. та ін. Тому, не спиняючись на цьому, вважаємо варто звернути увагу на аргументи щодо недосконалості методологічних засад раціоналістичного пізнання та інтерпретації. Застосовувавши відповідний інструментарій [4,6,10,12], можна стверджувати, що неокласичній концепції ринкової самоорганізації відповідає ідея емпіричної теорії пізнання, яка припускає, що ми здобуваємо інформацію безпосередньо з зовнішнього світу без попередньої структуризації понять, правил і теорій. Відповідно до емпіричної теорії пізнання інформація розуміється як сукупність атомарних фактів, абсолютних у своїй змістовності. Між тим доведено, що наше знання про світ не виникає безпосередньо з почуттєвих сигналів як тільки вони досягають мозку. Так звані загальновідомі факти не говорять самі про себе. Насичення їх смислом і змістом, що має значення для прийняття рішень агентами взаємодії, може забезпечити тільки опосередкування зовнішніх сигналів розвинутими раніше когнітивними структурами мислення[6,12].

Подібні аргументи, на наш погляд, руйнують не тільки гіпотезу раціональних очікувань. Всі економічні моделі, які припускають “прозорість” і недвозначність інформації, або ті, в яких агенти однаково реагують на одну і ту саму інформацію, можуть бути піддані сумніву. Оскільки індивідуальні і групові когнітивні структури мислення є результатом цілеспрямованого навчання і соціалізації в межах конкретної культури, саме останні формують концептуальні основи взаємодії, а соціально-культурні феномени стають вихідними елементами механізму розробки і вибору економічних рішень. В результаті так звані “реальні” факти, теоретичні моделі та практики економічної діяльності не можуть бути не тільки абсолютно раціональними, а й виключно економічними.

Отже, нездатність ринку формувати і підтримувати вихідні передумови власного ефективного функціонування спростовує розуміння механізму ринкової самоорганізації як несвідомого, автоматичного та об’єктивного відносно визнаних в суспільстві теорій, культури, системи цінностей, правил і звичок. З іншого боку, формувати та підтримувати згадані умови здатна не будь-яка держава. Точніше, не існує ні емпіричних, ні теоретичних свідчень того, що самого факту концентрації та виділення із суспільства ієрархічної політичної влади достатньо для появи здатності і бажання поділитися владою над економічними процесами із силами ринкового саморозвитку.

Висновки

Узагальнюючи сказане, ми пропонуємо систему передумов суспільної моделі формування та використання людського капіталу, яка спирається на винайдення конкурентоспроможної моделі сполучення державного регулювання та ринкового саморегулювання.

На нашу думку, пропоновані передумови, з одного боку, запускають дію ринкових механізмів у режимі квазіавтономного регулювання, з іншого — є критеріями адекватності держави, при недотриманні яких порушується динамічна збалансованість державницьких і ринкових начал.

1. *Клас передумов² щодо гарантованих мінімумів відповідальності людини.* Мається на увазі прийняття позиції, що ніякі економічні виграші чи збитки не можуть порушувати елементарні базові права людини. В якості таких насамперед вважаємо забезпечення недоторканності особи та певного простору її існування. Ризикуючи в умовах невизначеності, людина має бути впевненою у не фатальності наслідків власних помилок. Саме це дозволяє розраховувати на поширення того підприємницького авантюризму та ініціативи, які Й. Шумпетер вважав вихідними умовами розвитку.

2. *Клас передумов щодо параметризації (шкалування) простору економічної взаємодії.* Корисною параметризацією ми вважаємо символічний відбиток об'єктивної структурованості економічних процесів та феноменів у такий спосіб, коли для прийняття рішень про реально релевантний простір достатньо незначного набору індикаторів. Насамперед мається на увазі наявність багаторівневості агрегації, коли невеликі і прості інформаційні конструкції адекватно відображають широкі процеси і є легкодоступними. Як приклад, вкажемо на інформаційний конструкт "ціна", "ліміт", "квота", "норма часу", "стандарт" тощо.

3. *Клас передумов щодо параметризації предмета та об'єкта економічної взаємодії.* Предмет та об'єкт економічної взаємодії повинні мати належний рівень об'єктивізації, незважаючи на ступінь фізичної субстантивності. Така об'єктивізація є швидше культурним "зговором" щодо уніфікованого трактування певного об'єкта, градацій його подільності та способів переміщення між людьми. В даному разі об'єктивізацію ми розуміємо як ви-
найдення і визнання в певному колі осіб методів відчуження, подільності, однозначної оцінюваності об'єкта (економічна матеріалізація).

4. *Клас передумов щодо визначення символічних форм та режимів (протоколів, форматів) інформування, в поєднанні з відповідними когнітивними шаблонами інтерпретації.* Розмаїття окремих та конкретних умов взаємодії та можливих рішень є плодом конкретної активності людини, яка діє в умовах інформаційної недостатності, і якій притаманна не тільки обмеженість раціоналізації, а й обмеженість знання. За таких умов єдиним способом зниження невизначеності є мінімізація розмаїття уявлення про навколишній світ за допомогою вироблення синтетичних логічних конструктів, якими заміщуються реальні події. Однак сама наявність форм спрощення і протоколів їх використання при прийнятті рішень не гарантує ефективність колективної взаємодії, що є критичною стосовно структури таких конкретних символічних форм та когнітивних шаблонів інтерпретації.

5. *Клас передумов, що забезпечують мінімально достатні масштаби простору конкретного виду відносин.* Ще класиками було зафіксовано, що поглиблення розподілу праці залежить від обсягів ринку. Крім того, навіть на ринках самих однорідних товарів

² Говорячи про передумови ми в даному матеріалі маємо на увазі інституційні передумови. Уникати застосування формули "інститути" нас змушує надмірність і некритичність використовуваності цього поняття. Інститутом так часто опинялося все, що завгодно, а інституціональним підходом так часто називалося будь-яке письменництво, де використовуються "правильні" словосполучення: інститут, контракти, інституції тощо, що ми, не маючи можливості в межах статі визначити своє ставлення до цього поняття, вважаємо більш коректним застосовувати більш розмиті формули: "інституційні конструкції" або "інституційні передумови". Погоджуючись з тим, що це потребує додаткових зусиль читача по їх розплутуванню сподіваємося, що це не завважатиме в цілому викладенню задуму статті.

існує так званий мережевий ефект, коли корисність від користування річчю залежить від кількості користувачів такою річчю. Обидві тенденції призводять до того, що укорінення та типізація певних знахідок щодо зразків поведінки і взаємодії відбувається тільки за достатніх матеріальних умов. Цілком можливо, що для формування достатнього простору відповідним відносинам знадобиться превентивна штучна концентрація таких умов.

Визначені інституційні передумови можуть існувати стабільно лише у разі опосередкування їх колективним (суспільним) визнанням і обов'язкового набуття ними таких унікальних форм, що дозволяють забути про їх онтологічні джерела та мотиви породження. Простіше підкорятися абстрактним правилам ніж конкретним наказам конкретних осіб, а сама можливість посилається на абстрактне правило розширює діапазон можливих конфігурацій взаємодії і бере бар'єри ланцюгових непорозумінь міжособистісної боротьби. Саме такі процеси ми трактуємо як процеси інституціоналізації і вважаємо їх первинними стосовно державної нормотворчості і адміністрування. Зокрема, вважаємо, що забезпечення ефективного процесу інституціоналізації не доцільно презентувати державі, яка конкурує з конкретними ринками задля отримання конкретних господарчих результатів. З цього ж можна передбачити й те, що адресність і конкретність законів далеко не завжди є благом. Конструктивним у даній справі, на наш погляд, є розмежування державних регуляторів і ринку по шкалі абстрактне—конкретне на різних рівнях ієрархії єдиного господарчого механізму. Можливим є й протилежний підхід — визнання ринковості самого політичного процесу (наприклад дозвіл приватного правосуддя, силових угруповань, приватних грошей, легалізацію пенсіонів за посаду і покупку посад, врегулювання лобіювання тощо) і забезпечення можливості виходу на політичний ринок усіх інституціоналізованих контрагентів економічних стосунків (асоціацій, об'єднань, рухів тощо). В такій моделі політика дійсно стає стратегічним "останнім доводом економічних королів", що очевидно надасть прозорості, взаємозалежності і гармонійності складовим єдиної державно-соціально-економічної системи. В такому випадку економічна політика держави, як і будь-яка політика взагалі, може виступати "стратегічним" ринком сфер, преференцій, територій, мас робочої сили тощо на відміну від "приземлених" ринків товарів та послуг. Іншою мовою, політична публічна влада стає невід'ємним і ефективним атрибутом ринкової економіки, а ринок не тільки об'єктом управління, а й інформаційною, культурною та ідейною основою, яка визначає принципи і характер державного регулювання.

Інша можлива модель взаємодії держави і ринку: держава формує та підтримує імперативи конкурентної взаємодії на рівні ринків в цілому, міжгалузевої конкуренції, обмежує оринковлення певних сфер соціально-економічного буття тощо, орієнтуючись при цьому на інтереси не окремих контрагентів ринку, а споживачів ринкових екстерналій. Ринок, в свою чергу, забезпечує конкретний перерозподіл ресурсів і виступає ідеологічною основою економічних відносин як в середині конкретних ринків, так і у міжринковому середовищі. З цієї позиції немає сенсу говорити про автономність держави навіть у забезпеченні суспільних благ, яких у принципі або в даних умовах не може дати ринок. Із свого боку, ринок перестає бути незалежним утворенням, безальтернативним у забезпеченні поточної алокації ресурсів, обсягів і напрямів матеріальних та грошових потоків, а виступає специфічною складовою більш загального господарчого порядку.

Джерела

1. *Бродель Ф.* Материальная цивилизация, экономика и капитализм XV–XVIII вв. — М., 2007. — 3 тома. — 1743 с.
2. *Вехи* экономической мысли: Теория потребительского поведения и спроса. Т.1. Теория фирмы. Т.2., Рынки факторов производства. Т.3. / Под ред. В.М. Гальперина. — СПб.: Экономическая школа. — 2000. — 1401 с.
3. *Вэриан Х.Р.* Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход / Пер.с англ. Под ред. Н.Л. Фроловой. — М.: ЮНИТИ, 1997. — 767 с.
4. *Данилов В.И. Сотсков А.И.* Механизмы группового выбора. — М.: Наука. 1991. — 176 с.
5. *Измаков С., Сонин К., Юдкевич М.* Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г.). // Вопросы экономики. — №1. — М., 2008. — С. 4–26.
6. *Канеман Д., Словик П., Тверски А.* Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения / Пер. с англ. — Х.: из-во Институт прикладной психологии "Гуманитарный Центр", 2005. — 632 с.
7. *Сонин К.* Микроэкономика: аукционы и механизмы. Курс лекций. — М.: Российская экономическая школа (ЦЭФИР), 2002. — 46 с.
8. *Нуреев Р.М.* Теория общественного выбора / Р.М. Нуреев; Гос. Ун-т — Высшая школа экономики. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 531 с.
9. *Олейник А.Н.* Институциональная экономика: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 416 с.
10. *Панорама* экономической мысли конца XX столетия / под ред. Д. Гринуэя, М. Блини, И. Стюарта; В 2х т. / Пер.с англ. под ред. В.С. Автономова и С. А. Афонцева. — СПб.: Экономическая школа, 2002. — 1068 с.
11. *Постсоветский институционализм* / Под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева. — Донецк: Каштан, 2005. — 480 с.
12. *Ходжсон Дж.* Экономическая теория и институты: манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. — М.: Дело, 2003. — 464 с.

Аннотация. В статье разрабатываются предпосылки, которые могут выступить институциональным каркасом эффективного механизма формирования человеческого капитала. В качестве основного метода решения данной проблемы выбрана дедукция. Изучив возможности государств и рынков обеспечивать эффективное взаимодействие, полученные выводы применяются в выбранной предметной области. В результате предлагаются возможные модели взаимодействия государства и рынка.

Summary. The article elaborated assumptions, which may make the institutional framework of effective mechanism for building human capital. As the main method for solving this problem, you deduction. After studying the possibility of markets and ensure effective interaction, the findings apply to the chosen subject area. The result suggests possible models of interaction state and the market.

Стаття надійшла до редакції журналу 03.07. 2008 р.

УДК 331.105.24.

*О.В.СТАХІВ,
заступник генерального директора з персоналу
ТОВ “ІНТЕРФОМ”*

МОНІТОРИНГ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. В останні роки в Україні багато підприємств сертифікують свої системи управління на відповідність вимогам стандарту ISO9001:2000 з метою підвищення якості своєї продукції і виходу її на міжнародний ринок. Але, незважаючи на це, їхня продукція не спроможна витіснити імпорту з вітчизняного ринку і дуже важко просувається на ринки інших країн. Вирішальну роль тут відіграє не тільки якість продукції, а і її ціна.

Для вирішення даної проблеми необхідно підвищувати рівень продуктивності праці, і за рахунок цього зменшувати ціну продукції. Вплинути на продуктивність праці можна шляхом застосування нових технологій, проте не остання роль належить персоналу. Щоб Україна залишилась індустріальною країною, потрібно інвестувати не тільки в новітні технології та сучасне устаткування, а і в промисловий персонал. Інакше на ринку праці ситуація не лише не покращуватиметься в бік повноцінного кадрового забезпечення промисловості, а навпаки – підприємства будуть вимушені працювати не на повну потужність тільки із-за відсутності висококваліфікованих працівників. Багато промислових підприємств України уже сьогодні відчули нестачу кваліфікованого персоналу.

Економічні перетворення в нашій країні не будуть успішними, якщо докорінно не змінити систему управління на промислових підприємствах, а саме, управління персоналом. Адже підприємство як роботодавець має бути привабливим для своїх потенційних співробітників. Тільки тоді може виникнути бажання у населення вчитися для подальшої роботи на підприємствах.

Сучасна наука вже винайшла, в чому може полягати привабливість підприємства для реальних і потенційних працівників – це мотивація своїх співробітників як процес спонукування до діяльності для досягнення особистих цілей персоналу і цілей організації. Мотивація через виявлення та задоволення потреб кожного окремого працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному менеджменті дедалі більше приділяється уваги питанню мотивації. В процесі роботи автор спирався на здобутки багатьох вітчизняних вчених, зокрема Дмитренка Г.А., Семикіної М.В., Кулікова Г.Т., Єськова О.Л., Хаєта Г.Л. Проте як побудувати гнучку і просту у виконанні систему мотивації на підприємстві, і, головне, яким чином здійснювати мотиваційний моніторинг – це питання залишалося відкритим.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та наданні практичних рекомендацій щодо розробки та впровадження системи мотивації персоналу підприємства і здійснення мотиваційного моніторингу.

Виклад основного матеріалу. Хоч у мотивації важливий індивідуальний підхід до кожного працівника, та в цілому має бути впроваджена певна система. Дуже близько до цього питання підійшла Міжнародна організація із стандартизації (ISO), яка в основу багатьох стандартів з управління поклала системно-цільовий підхід щодо управління організацією.

Системно-цільовий підхід в управлінні виправдав себе на практиці. Яскравими тому прикладами стало впровадження систем управління якістю згідно з вимогами міжнародного стандарту ISO 9001 „Система менеджменту якості. Вимоги» [1], систем управління навколишнім середовищем відповідно до вимог стандарту ISO 14001 [3] і систем управління безпекою та здоров'ям працюючого персоналу згідно з вимогами стандарту BS OHSAS 18001 [2]. Є в Україні підприємства, що впровадили інтегровані системи управління. Так, в одній організації можуть функціонувати система управління якістю і система управління навколишнім середовищем.

Достатньо переконливим підтвердженням результативності інтегрованих систем управління можна вважати сертифікат відповідності. Відомо, що добровільна сертифікація систем управління розглядається як інструмент незалежної, максимально об'єктивної оцінки відповідності цих систем вимогам міжнародним стандартам [4].

Тому, перш ніж розробляти систему мотивації працівників, потрібно звернути увагу на уже існуючі і визнані системи управління. Насамперед, це система управління якістю. Мета впровадження вимог стандарту ISO 9001 – отримання кінцевого продукту, який би задовольняв вимоги споживача, але об'єктом управління, в першу чергу, стають працівники. Тому, з погляду практики, особливе місце в реалізації вимог цього стандарту займає один із принципів менеджменту – залучення працівників, які професійно виконують свої обов'язки і спроможні досягати цілі організації, а саме, виготовляти продукцію належної якості.

Хоч у стандарті мова йде про працівників, що впливають на якість продукції, але, зрозуміло, що йдеться про весь штатний склад підприємства, оскільки свій внесок в якість продукції роблять всі без винятку працівники. Якість продукції залежить і від рівня організації робіт та стратегічного й оперативного планування, і від якості розробленої регламентуючої документації, організації робочих місць, якості обслуговування технологічного обладнання, рівня метрологічного забезпечення, якості закупленої продукції для забезпечення виробничого процесу, і від мікроклімату в колективі.

Однак, слід зазначити, що вимоги, які висуває стандарт до персоналу, дуже обмежені. Сучасні теорії управління персоналом розглядають цілий ряд спеціальних напрямів, від яких залежить результативність діяльності персоналу. Це, наприклад, добір і адаптація персоналу, кар'єра і мотивація. Стандарт ISO 9001 не містить вимогу мотивувати працівників для досягнення цілей щодо якості. Та фахівці з якості справедливо вважають, що навіть професійно розроблена система управління якістю не працюватиме, якщо

персонал не мотивований, тому почали брати на озброєння теорії мотивації і ув'язувати їх з системою управління якістю [6, 7, 8, 9]. Такий підхід на сьогодні є перспективним, оскільки система якості, яка побудована згідно з вимогами стандарту ISO 9001, може бути початком для побудови і впровадження системи мотивації працівників. Особливо, коли йдеться про цільове управління.

Щоб спонукати працівників досягати цілі організації, необхідно виявити мотиваційні потреби працівників і виміряти ступінь задоволеності цих потреб. Для цього розглянемо можливість використання такого інструментарію, як мотиваційний профіль [10], що визначається через виявлення ставлення працівників до мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру є лише одним з дванадцяти. Перелік дванадцяти факторів мотивації представлений в табл. 1.

Таблиця 1

Фактори мотивації працівників організації

№ фактора	Мотиваційний фактор	Ступінь задоволеності
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	
2	Комфортні фізичні умови праці	
3	Структурування роботи	
4	Соціальні контакти: на рівні легкого спілкування з широким колом людей	
5	Стійкі взаємовідносини: тісні стосунки з невеликим колом людей	
6	Визнання заслуг	
7	Прагнення до досягнень	
8	Влада і впливовість	
9	Різноманітність і зміни	
10	Креативність	
11	Самовдосконалення	
12	Цікава та корисна робота	

Сама технологія виявлення цих факторів для кожного працівника пов'язана зі спеціальним тестуванням. Коли працівник відповідає на запитання тесту, він виражає свою думку з приводу того, який з цих факторів для нього є значимішим за інший, через кількість балів.

Тест був сконструйований таким чином, щоб заохочувати відвертість респондентів. Його обсяг, необхідність зіставити 132 твердження і постійні повторення передбачають, що навіть ті, хто на початковому етапі заповнення профілю намагаються дати найбільш виграншу для себе відповідь, з рештою відкривають свої справжні думки [10].

Результати опитування можна виразити діаграмою, що наведена на рис.1. По осі X пронумеровані мотиваційні фактори, згідно з таблицею 1, а по осі Y – кількість балів. З рисунку 1 видно, що для опитаного працівника найважливішим є фактор 11 – самовдосконалення.

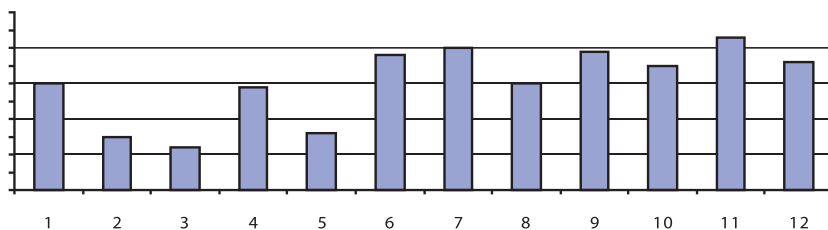


Рис. 1 Мотиваційний профіль працівника

Для наступного етапу потрібно виміряти в ході опитування ступінь задоволеності потреб працівників по кожному фактору. Для цього респонденту пропонується заповнити таблицю 1, у третій колонці якої працівник має визначити ступінь задоволеності кожним з дванадцяти факторів по шкалі від 0 до 1 з кроком 0,1. Значення 0 – відповідає визначенню цілком незадоволений, а 1 – цілком задоволений.

Таблиця 2

Кваліметричні значення значимості факторів і їх задоволеності

Номер фактора	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Значимість фактора	0,7	0,3	0,3	0,7	0,4	0,9	0,9	0,7	0,9	0,8	1,0	0,8
Ступінь задоволеності	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,7	0,7	1,0	0,5	0,5	0,6	0,9

Для подальшого аналізу необхідно бали, отримані під час спеціального тестування, також перевести на шкалу від 0 до 1. Для цього максимальний бал беруть за 1, а інші визначають через відношення до нього. Таким чином, у таблицю 2 зводяться всі результати опитування. Перший рядок таблиці 2 – це номери факторів згідно з таблицею 1; другий рядок – результати першого опитування, зведені до десяткового дробу; третій рядок – результати другого опитування.

II квадрат

III квадрат

Мотиваційні потреби	1,0						11				
	0,9					9		6,7			
	0,8					10				12	
	0,7					1				8	4
	0,6										
	0,5										
	0,4										5
	0,3										2,3
	0,2										
	0,1										
		0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0
I квадрат						IV квадрат					
Задоволеність виявлених потреб											

Рис. 2 Діаграма мотиваційного профілю працівника

Далі значення із таблиці необхідно перенести на діаграму, яка поділена на чотири квадрати (рис.2). По вертикальній шкалі діаграми нанесені значення мотиваційних факторів, а по горизонтальній — їх задоволеність. В першому квадраті значення фактора і задоволеність перебувають у межах від 0 до 0,5. В другому — значення фактора лежить в діапазоні від 0,6 до 1, а значення задоволеності — від 0 до 0,5. В третьому квадраті значення фактора і задоволеності в межах від 0,6 до 1. І, нарешті, в четвертому значення фактора знаходиться в межах від 0 до 0,5, а задоволеності — від 0,6 до 1.

З наведеної на рис.3 діаграми видно, що для мотивування опитаного працівника передусім необхідно звернути увагу на фактори 9(різноманітність і зміни), 10(креативність) і 1(висока заробітна плата та матеріальне заохочення), так як вони знаходяться в другому квадраті діаграми, що свідчить про їх високу значимість і низьку задоволеність. Не слід ігнорувати і фактор 11(самовдосконалення), оскільки він знаходиться в третьому квадраті на межі з другим.

Взагалі, важко визначити на всі випадки життя, які заходи повинен впровадити керівник, щоб вплинути на певний мотиваційний фактор того чи іншого працівника, або які заходи впровадити на підприємстві, щоб задовольнити мотиваційні потреби основної частини працівників. Проте певний алгоритм можна запропонувати. Для цього необхідно розглянути можливість використання бюлетеня стимулів.

У бюлетені стимулів ми маємо стислу інформацію з певного кола питань, а саме застосування стимулів для задоволення мотиваційних потреб працівників на підприємстві. [11] Бюлетень стимулів представлений в табл. 3, де наведені стимули по тих мотиваційних факторах, які розглядаються у прикладі.

Якщо через певний час знову провести опитування, то мотиваційний профіль цього ж таки працівника матиме інший вигляд. Адже у кожної людини після задоволення одних потреб виникають інші. Але задоволеність цих потреб може бути на рівні 0,1, а може бути на рівні — 0,8. І це принципова різниця.

Щоб відслідковувати стан мотивації працівників, автор пропонує використати **мотиваційний потенціал**, який характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації в роботі набутих знань, здібностей, умінь, навичок і відображає ступінь задоволеності мотиваційних потреб працівника. Чим вище значення мотиваційного потенціалу, тим більша задоволеність мотиваційних потреб працюючих. Чим більша задоволеність мотиваційних потреб працюючих, тим ефективнішою для підприємства може бути робота таких працівників.

Щоб визначати мотиваційний потенціал працівника ($M_{\text{працівника}}$), необхідно додати всі значення ступеня задоволеності (С), які зафіксовані в таблиці 2 «Кваліметричні значення значимості факторів і їх задоволеності». Тобто мотиваційний потенціал через ступінь задоволеності мотиваційних потреб визначається з формули:

$$M_{\text{працівника}} = C1 + C2 + C3.... + C12$$

Мотиваційний потенціал підприємства ($M_{\text{підприємства}}$) можна визначити наступним чином: додати всі значення мотиваційних потенціалів працівників і поділити цю суму на їхню кількість. Звичайно, в питаннях мотивації повинен бути індивідуальний підхід до кожного працівника, але мотиваційний потенціал підприємства характеризує в цілому роботу керівництва в питаннях управління персоналом.

Таблиця 3

Бюлетень стимулів

№ фактора	Назва фактора	Стимули
1	2	3
1	Високий зарібок	Якщо працівник потребує матеріальної винагороди, то її потрібно давати. Але, винагорода повинна бути виплачена за певну роботу, певні досягнення, тобто винагорода – це прямий результат його зусиль. Також необхідно продумати, які вжити заходи, якщо прямі обов'язки будуть виконуватись неякісно. У випадку, де мотивацією є гроші, найкращий спосіб – це їх не дати. Для задоволення цього мотиваційного фактора на підприємстві має бути вироблено підхід до формування заробітної плати, обґрунтована кількість і різновидність доплат та надбавок.
9	Різноманітність і зміни	Система управління якістю сама по собі передбачає постійні зміни, спрямовані на її покращення. Тому бажання до змін у такого працівника, через навчання, теж слід спрямовувати. Потрібно постійно ставити запитання, що він вважає за необхідне змінити в організації роботи і, якщо це ефективно, дати йому можливість і допомогти це зробити. Якщо не ефективно, то дії його призупинити, але при цьому дати зрозуміти, що всі його пропозиції щодо змін в організації роботи будуть розглядатися. Крім того, саме по собі встановлення і досягнення цілей в області якості на підприємстві тягне за собою різноманітність і зміни.
10	Креативність	Стандарт ISO 9001 передбачає, що організація повинна визначити дії, що дають змогу усувати причини потенційних невідповідностей з метою запобігання їхньому виникненню. Запобіжні дії – ось поле діяльності для креативного працівника. І звичайно, як в попередньому випадку, якщо людина подає неприйнятну пропозицію, то її потрібно відхилити дуже обережно, щоб не придушити бажання ці пропозиції подавати. Процедура подачі пропозицій, їх розгляду і впровадження має бути чітко встановлена. Для остаточної мотивації, бажано, впровадження прийнятих пропозицій супроводжувати матеріальними винагородами.
11	Самовдосконалення	У таких працівників завжди буде необхідність навчатись. А завдання керівника – використати це з користю для організації, тобто направляти на навчання з метою досягнення цілей підприємства. Крім того, такі працівники можуть складати кадровий резерв. Адже прагнення до самовдосконалення може задовольнятися кар'єрним та професійним ростом. В цілому ж по підприємству слід розробити і впроваджувати програму кар'єрного та професійного зростання працівників.

Значення ступеня задоволеності знаходиться в межах від 0 до 1 з кроком 0,1. Отже, значення мотиваційного потенціалу – буде число з точністю до одного знаку після коми. Якщо взяти до уваги, що всі опитування побудовані на дванадцяти факторах мотивації і припустити, що по всіх факторах задоволеність максимальна, тобто дорівнює одиниці, то максимальне значення мотиваційного потенціалу буде дорівнювати дванадцять. Таким чином, шкала значень мотиваційного потенціалу матиме вигляд, що показаний на рис.3.

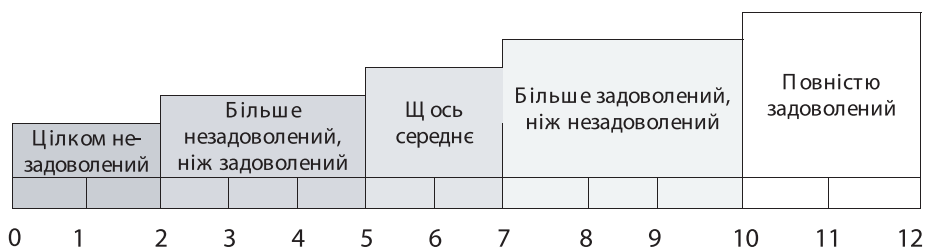


Рис.3 Шкала значень мотиваційного потенціалу

Навіщо вимірювати мотиваційний потенціал?

Як вже зазначалось, під впливом певних подій у людини постійно змінюються потреби. І щоб не проводити щоразу таке складне перше опитування, можна тільки визначити мотиваційний потенціал працівника. Якщо його значення не змінилося, то в попередньому опитуванні немає потреби. А якщо воно знизилось, то відразу постає необхідність провести все опитування і визначити, а що саме потребує задоволеності. Так, через мотиваційний потенціал можна відслідковувати стан в колективі підприємства щодо мотивації працівників, тобто здійснювати мотиваційний моніторинг.

Проведення вищепри описаного тестування та мотиваційного моніторингу із застосуванням мотиваційного потенціалу створюють певну систему мотивації, яка показана в таблиці 4.

Таблиця 4

Система мотивації працівника

№ п/п	Заходи
1	2
1.1	Виявлення мотиваційних потреб працівника через його ставлення до дванадцяти мотиваційних факторів. (Тест «Мотиваційний профіль»)
1.2	Вимірювання задоволеності потреб працівника по дванадцяти факторах мотивації. (Тест «Ступінь задоволеності»)
1.3	Визначення мотиваційного потенціалу працівника
1.4	Визначення потреб працівника, які мають першочергово задовольнятися. (Діаграма мотиваційного профілю працівника)
1.5	Впровадження певних заходів щодо мотивації опитаного працівника
1.6	Вимірювання задоволеності потреб працівника по дванадцяти факторах мотивації. (Тест «Ступінь задоволеності»)
1.7	Визначення мотиваційного потенціалу працівника
Через певний час	
2.1	Вимірювання задоволеності потреб працівника по дванадцяти факторах мотивації. (Тест «Ступінь задоволеності»)
2.2	Визначення мотиваційного потенціалу працівника
Якщо значення мотиваційного потенціалу зменшилось порівнянно з п.1.7, то необхідно приступити до виконання п. 1.1, якщо ж ні, то через певний час потрібно знову виконати п.2.1.	

У таблиці 4 показано систему мотивації одного працівника. Безперечно, мотивація повинна бути адресною. Та є ряд причин, які змушують керівництво підприємств до системи мотивації підходити узагальнено, тобто впроваджувати заходи з мотивації, спрямовані на всіх працівників однаково.

По-перше. Індивідуально можна мотивувати лише окремих працівників, які займають ключові посади або є прекрасними фахівцями у своїй справі. Інакше, потрібно буде створити цілий підрозділ, працівники якого весь робочий час будуть зайняті тестуванням по кожному співробітнику, що призведе до небажаних наслідків. Та й роботодавці не підуть на такі кроки, оскільки створення кожного нового робочого місця повинно бути обґрунтованим і економічно доцільним.

По-друге. Проведені мною опитування показали, що в кожному окремому підрозділі працівники можуть бути незадоволені роботою з однакових причин. Значення мотиваційних потенціалів кожного працівника в окремо взятому підрозділі, в основному, дуже близькі. І, в першу чергу, ці значення залежать від керівника підрозділу. Тому до працівників одного підрозділу можна застосовувати однакові заходи з мотивації, провівши відповідну роботу з керівником цього підрозділу.



Рис.4 Концептуальна модель системи мотивації

По-третє. Як відомо, стандарт ISO 9001 вимагає, щоб вище керівництво аналізувало чинну в організації систему управління якістю та її процеси. Для того, щоб управляти якістю процесу, необхідно уміти вимірювати його результативність [12]. Звичайно, так само, з певною періодичністю, потрібно аналізувати і систему мотивації. Аналізувати результативність будь-якої системи можна за визначеними критеріями. Для аналізу результативності системи мотивації можна використати мотиваційний потенціал.

Вхідними даними для аналізу у такому разі буде значення мотиваційних потенціалів підрозділів та підприємства, а вихідними — заходи направлені на поліпшення в системі управління персоналом в цілому на підприємстві або в окремих підрозділах. Такі заходи повинні здійснюватись не одноразово, а систематично; і не просто з певною періодичністю, а й з певною метою. Тому запропонована система мотивації працівників базується на системно-цільовому підході згідно зі стандартом ISO9001:2000. Концептуальна модель такої системи представлена на рис.4.

Висновки. Розвиваючи традиційні методи з атестації та мотивації персоналу з урахуванням сучасних підходів для забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб. Недостатньо мати кваліфікованих фахівців, треба зацікавити їх ефективно реалізовувати свій потенціал.

Необхідно визнавати, що різноманітність потреб має право на існування. Тому першим кроком в обраному напрямі повинно бути діагностування рівня задоволеності мотиваційних потреб працівників. Для вирішення цього завдання автор пропонує використовувати, з одного боку, 12-тифакторну модель мотивації Ш.Річі — П.Мартина, з другого боку, кваліметричну модель ступеня реалізації цих факторів на підприємстві через виявлення задоволеності мотиваційних потреб працівників за цими 12-ма факторами.

На основі кваліметричної моделі ступеня реалізації мотиваційних потреб здійснюється вимірювання мотиваційного потенціалу кожного окремого працівника, підрозділу чи підприємства в цілому, значення якого є показником для керівництва підприємства щодо готовності працівників досягати цілі організації, і взагалі, якісно виконувати свої обов'язки. Значення мотиваційного потенціалу може використовуватись як критерій оцінки результативності системи мотивації, на основі якого можуть прийматися управлінські рішення.

Джерела

1. ДСТУ ISO 9001-2001. Системи управління якістю. Вимоги. (ISO 9001:2000).
2. BS OHSAS 18001:2007. Британский стандарт. Системы управления охраной здоровья и безопасностью труда. Требования. / Пер. с англ.
3. ISO 14001. International standard. Системы менеджмента окружающей среды. Требование и руководство по применению. / Пер. с англ.
4. Свиткин М.З. Практические аспекты создания ИСМ // Методы менеджмента качества. №5. — М.: РИА «Стандарты и качество» — 2007. — С.24—30.
5. ISO 19011. International standard. Рекомендации по аудиту системы менеджмента качества и/или окружающей среды. / Пер. с англ.
6. Петиченко А. Измените систему мотивации // Стандарты и качество. — №1. — М. — 2007. — С.56—60.

7. Дальгаард Су Ми Пак. Значение человеческого фактора в создании устойчивого качества: Сборник статей «Качество в XXI веке. Роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития» / Под редакцией Т. Контти. / Пер. с англ. — М.: РИА «Стандарты и качество», 2005. — С.93–120.

8. Синявец Т.Д. Основы управления персоналом // Методы менеджмента качества. — №6. — М.: РИА «Стандарты и качество» — 2007. — С.44 — 47.

9. Колесова Е., Лозенко В. Непрерывное совершенствование — базовый принцип системы менеджмента качества // Стандарты и качество. — №3. — М.: РИА «Стандарты и качество» — 2007. — С.56–63.

10. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб.пособие для ВУЗов/Пер. с англ.под ред.проф. А.Е.Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. —399 с.

11. Словник іншомовних слів. За редакцією члена-кореспондента АН УРСР О.С.Мельничука. — К.: Головна редакція Української Радянської Енциклопедії Академії наук Української РСР, 1974. — 775 с.

12. Пономарев С., Миронов С. Формирование и оценка показателей результативности и эффективности процессов СМК // Стандарты и качество. — №8. — М.: РИА «Стандарты и качество» — 2007. — С.70–72.

Аннотация. Стаття посвящена решению проблемы повышения уровня конкурентоспособности предприятий в условиях глобализации рыночного пространства за счет активации человеческого фактора, в частности, углубленной мотивации работников.

Summary. This article highlights the matter how to increase the competitive ability of the enterprises in terms of market globalization for the cost of human factor activization, speaking more detailed — for the cost of more deep personnel stimulation.

Стаття надійшла до редакції журналу 15.10. 2008 р.

УДК 331.5.024.5(8)

В. Т. ПУХЛІЙ,
*науковий співробітник,
Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКІВ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЛАТИНСЬКОЇ АМЕРИКИ

Актуальність теми та зв'язок її з важливими науковими та практичними завданнями. Ринок праці як механізм задоволення робочою силою відповідним чином організованої системи робочих місць з метою виробництва товарів і послуг виступає абсолютно необхідним чинником забезпечення економічного розвитку. Повноцінним виконанням ринком праці своєї суспільної функції переймаються уряди усіх сучасних країн. Їх активність щодо цього реалізується в проведенні комплексу заходів, що розробляються за науковими канонами. Проте, як показує практика, через складність об'єкта управління і розмаїтість факторів впливу на нього, знань щодо пропозицій саме ефективних заходів недостатньо. Особливо їх невістачає в період корінних економічних трансформацій.

Одним з найнадійніших способів отримання знань щодо розроблення таких рішень є вивчення досвіду державного впливу на ринок праці в економічних системах, що є лідерами цивілізаційного розвитку та усталеної високої конкурентоспроможності. На сьогодні найбільш "взірцевим" об'єктом вивчення ринку праці, що перебуває в своєму розвитку на етапі переходу від "обслуговування" індустріальної економіки до виконання відповідних функцій і підйом в постіндустріальній економічній системі, звичайно, є той, що склався в розвинутих країнах Західної Європи, Північної Америки, Японії та деяких країнах Південно-Східної Азії. Формування постіндустріальної моделі функціонування і розвитку економіки бере початок з середини 70-х років минулого століття, тоді як у більшості менш розвинутих країн він розпочався на чверть століття пізніше. До таких країн належать так звані індустріальні країни Латинської Америки – Аргентина, Бразилія, Мексика. За певної специфічності шляхів економічного розвитку, в моделеформуючих моментах вони характеризуються схожістю, як це, наприклад, видно з визначеності орієнтиру на перехід від індустріальної до інформаційної моделі розвитку своїх національних господарств та наполегливості в проведенні необхідної державної політики в цьому напрямі. Як вважається, така усвідомлена скерованість розвитку зазначених країн є єдино правильною відповіддю на загрозу залишатися поза вказаним глобальним процесом з невідворотнім наслідком – безнадійно відстати в цивілізаційному розвитку [1, с.7]. Висновки ж багатьох дослідників доводять, що для того щоб перехід на постіндустріальну модель здійснився, потрібно щоб відбулись якісні зміни в усіх складових суспільного розвитку, в т.ч. і на ринку

праці [2, с. 59]. І хоч стадійний перехід у цих латиноамериканських країнах ще чітко не проявився, їхній досвід щодо державного регулювання ринку праці може мати практичну цінність для України. Адже наша країна трансформує свою економічну систему, що була заснована на командно-адміністративних важелях, у відкриту ринкову, вирішує завдання підвищення своєї конкурентоспроможності в системі міжнародного поділу праці і, отже, об'єктивно вимушена пристати на модель постіндустріального розвитку, для успішності функціонування якої потрібно щоб і всі її складові набирали нових якостей. Вирішення даних проблем неможливе без відповідних обґрунтованих управлінських рішень, серед яких певна частина має сприяти формуванню адекватного ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і виділення невирішених в їх ході проблем. Доведенням стадійних закономірностей у функціонуванні ринку праці і на цій основі доцільності їх використання для сприяння його розвитку займалися багато зарубіжних і вітчизняних вчених. Зокрема, цю науково-практичну проблему на прикладі передових латиноамериканських країн вирішували російські дослідники (Бобровников А.В., Костюшина Г.М., Кузнецова Е.Е., Романова З.І., Пегушева Л.В.), розглядаючи її в макроекономічній системі координат; українські вчені (Білорус О.Г., Ємельяненко Л.М., Семів Л.К., Сіденко С.В., Грішнова О.А.) для узагальнення обирали більш представницьку групу країн, але без виокремлення специфіки саме найрозвинутіших латиноамериканських країн, або розглядали їх у широкому політологічному контексті (Кириченко В.).

На базі наявних напрацювань склались сприятливі інформаційні підстави для глибшого вивчення досвіду регулювання ринку праці в означених країнах та в підсумку для оцінки можливості його використання в Україні. Як методологічний прийом вважаємо за доцільне взяти концепцію стадійності суспільного розвитку, що в ряді досліджень продемонструвала свою продуктивність у визначенні поточних тенденцій розвитку національних економічних систем, характерних змін в їх структурі, в тому числі і ринку праці.

Серед підходів до виділення етапів у соціально-економічному розвитку країн найбільш обґрунтованою і вживаною є гіпотеза, згідно з якою економіка кожної країни в своєму розвитку проходить стадії: аграрну (доіндустріальну), індустріальну, постіндустріальну (інформаційну). На початковій стадії цілком панує первинний сектор, що включає сільське господарство і видобуток викопної сировини. Потім на авангардні позиції висувається вторинний сектор, ядро якого складає обробна промисловість. І нарешті, на високому рівні розвитку матеріального виробництва на передові ролі в продукуванні добробуту людей і економічної могутності держави виходять види діяльності, які за своєю сутністю здобули назву сфери послуг¹ [3, с. 9]. Зауважимо, що згадана гіпотеза виводиться з динаміки змін в структурі зайнятості робочої сили, які є специфічними на кожній з виділених стадій через механізм забезпечення господарюючих суб'єктів (робочих місць) працівниками, а носіїв робочої сили – засобами до існування (у грошовій або у будь-якій іншій формі), тобто йдеться про “ринок праці”.

У кожній країні проблемам безперебійного функціонування ринку праці приділялось багато уваги, а надто тим, що актуалізувались на поточних етапах розвитку їхніх еконо-

¹ До сфери послуг входять такі види економічної діяльності, як освіта, наука (зі зростаючою частотою компаній з розробки комп'ютерних технологій), туристична галузь, банківська справа, телекомунікаційний вид діяльності тощо, тобто ті, що значною мірою послугуються великим масивом інформації, технічними засобами її передачі, збереження, обробки, аналізу. Але інформаційний етап розвитку економіки характеризується не тільки цим, а й глобальним проникненням інформаційних технологій у види діяльності, пов'язані з виробництвом матеріальних благ [4, с. 83].

мічних систем. Наразі однією з тенденцій загальносвітового економічного розвитку є видозміна характеру і способу виробництва суспільних благ: ті, що властиві індустріальному суспільству, поступаються місцем інформаційним, з відповідною зміною предмета і змісту трудової діяльності.

Логіка підказує, що вивчення механізму звершення цих змін, зокрема у функціонуванні ринку праці, дасть змогу передбачити і на цій основі, можливо, й уникнути як економічних, так і соціальних втрат, що є об'єктивними потенційними супутниками відмирання старого і появи нового у змісті і взаємодії економічних агентів (в т.ч. роботодавців і працівників). Для активного проведення відповідних дій (нейтралізуючих, зм'якшуючих негативи) в Україні, очевидно, що потрібно запропонувати такі заходи, які базуються не тільки на знаннях специфіки етапу, на якому перебувають кожна із складових її економічної системи, а й на досвіді, почерпнутому з вивчення аналогічних економічних систем, в яких трансформаційні процеси стартували дещо раніше.

Таким чином, основною метою даної статті є узагальнення латиноамериканського досвіду державної політики щодо ринку праці в частині визначення проблем, що супроводжують його розвиток в період активного пристосування до “обслуговування” елементів постіндустріальної моделі господарювання, та запровадження конкретних заходів з їх вирішення. На основі зіставлення умов формування позитивного зарубіжного досвіду з напрямом трансформаційних змін підойм функціонування українського ринку праці виокремити щодо останнього доцільні заходи державної політики.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці кожної країни має свою специфіку, що формується за перипетій історичного і соціально-економічного розвитку. Проте в Аргентини, Бразилії, Мексики є й багато спільного, яке бере свої витoki з далекого колоніального минулого. Так, на сьогодні вони мають подібність у формуванні пропозиції робочої сили (усталений приріст осіб працездатного віку як результат затримки в здійсненні демографічного переходу), в галузевій структурі економіки (постали з примусової експортної спрямованості розвитку), організаційно-правових підвалинах функціонування економічної системи загалом, і ринку праці (орієнтація на задоволення інтересів власників засобів виробництва, нехтуючи інтересами працівників) зокрема.

Сучасні параметри ринку праці обраних для дослідження країн, а саме що характеризують його на етапі відповідності вимогам економіки індустріального типу і початку трансформації до вимог постіндустріальної економіки, сформувались передовсім з наступного. З середини 80-х років аграрно-сировинна спеціалізація Аргентини, Бразилії, Мексики стала інтенсивно звужуватись, що остаточно перевело їх в категорію індустріальних країн. Каталізатором цього процесу став імпорт складної технології та адаптації її до національних особливостей промислових структур.

Варто звернути увагу на роль металургії на цьому етапі економічного розвитку. На відміну від розвинутих країн, де в ці роки спостерігалася стійка тенденція до зниження виробництва в металургійній промисловості (внаслідок технічного прогресу відбулося скорочення споживання металу в обмін на застосування нових конструкційних матеріалів — пластмас і інших замінників), в країнах, що досліджуються, обсяги виплавки чавуну, сталі, кольорових металів зростали. Це обумовлювалось, по-перше, відповідним рівнем розвитку інших галузей промислового виробництва (генераторів попиту на дану групу товарів), по-друге, переміщенням сюди деяких порівняльних переваг, зокрема, завдячуючи збереженню низької вартості місцевої робочої сили, по-третє, м'якими екологічними вимогами до ведення даного виробництва; по-четверте, державною підтримкою впровадження в металургійне виробництво нових технологій, модернізації устаткування, переорієнтації номенклатури виробництва відповідно до попиту на нові види продукції. Роль держави також виражалась в приватизації і децентралізації великих металургійних підприємств, лібералізації цінової й експортно-імпоротної політики, залученні додатко-

вих капіталів, створенні змішаних (спільних з іноземними інвесторами) підприємств, а також проведенні адекватних заходів у галузі підготовки кваліфікованої робочої сили.

Зауважимо, що за вказаними процесами Україна має велику подібність з індустріальними латиноамериканськими країнами, адже і в її економічній системі наявний потужний металургійний комплекс, в якому зайнято 435 тисяч працівників, що становить 12,7 % у складі промислового контингенту робочої сили [5, с.66].

Розгортання індустріалізації в інших, окрім розвитку металургії, напрямках вирішальною мірою було пов'язано з діяльністю держави. Керований розвиток забезпечив формування прогресивної на той час галузевої структури економіки, в якій чинне місце посідали виробництва різних металообробних верстатів, устаткування для металургійної, видобувної, текстильної, харчової промисловості, тракторів та іншої сільськогосподарської техніки, різних засобів транспорту, включаючи автомобілі, дизельні локомотиви, літаки, великотоннажні танкери. Причому більшість цих виробництв спиралося на власну науково-технічну базу. Крім того, в цей час склались певні передумови для прориву латиноамериканських країн у сферу нових технологій п'ятого укладу, пов'язаного з "мікроелектронною революцією". Так, Бразилія залучилася до космічних програм; на півночі Мексики поширилось виробництво компонентів електронних виробів; Аргентина освоїла ядерні технології [6, с. 55–56]. Проте й донині зазначені види виробництв не сформувались у національні цілісні технологічні комплекси, оскільки їх розвиток, як і реалізація широких програм технологічної модернізації зіткнулись з труднощами фінансового порядку (проблема зовнішнього боргу) та зниженням комерційної заінтересованості іноземних власників капіталу у вкладенні коштів у новітні види підприємств.

У 90-ті роки ХХ ст. значною мірою під впливом деяких глобальних тенденцій, зокрема широкого впровадження у виробництво товарів і послуг досягнень НТР, провідні латиноамериканські країни в пошуках засобів підвищення життєздатності і гнучкості національних економічних систем, приведення останніх у більшу відповідність жорстким тогочасним світовим конкурентним вимогам, впроваджували програми структурної перебудови, розроблені МВФ і Світовим банком. За політекономічним змістом – то фактично були неоліберальні реформи. Серед іншого вони передбачали заходи з послаблення втручання держави в економічні процеси. Проведення їх у життя принесло суперечливі наслідки: з одного боку, відбувалось масове закриття підприємств у первинному і вторинному секторах економіки або їх перепрофілювання (гірничодобувній промисловості, будівництві і сільському господарстві), а з другого – впроваджувались у виробництво нові технології, завдяки збільшенню реального інвестування зростала капіталоозброєність праці, а жива праця поступово витискалась упередмеченою, що в підсумку підвищувало конкурентоспроможність товарів і послуг з цих країн на світовому ринку.

В ці роки, поряд з трудомісткими індустріального типу виробництвами, почали прискорено розвиватися підприємства з надання різного роду послуг: інформаційних, науково-технічних, комунікаційних, транспортних і фінансових. Таким чином, у народногосподарській структурі почали з'являтися зародки елементів постіндустріального етапу економічного розвитку. Найяскравішим свідченням цього стало впровадження новітніх мікроелектронних технологій в усі конкурентні види економічної діяльності. Показовий в цьому плані приклад Мексики. Тут в період активного проведення політики "відкритих дверей" утворилась так звана зона "макіладорас" ("maquiladoras"), в якій розмістилися контрольовані іноземним капіталом підприємства з випуску сучасних високотехнологічних виробів. Спочатку на них переважало просте складання відповідних товарів з імпортованих компонентів (з наступним реекспортом), тобто виробництво велося без отримання технології, а експортна діяльність базувалася на низькій місцевій доданій вартості та використанні робочої сили з мінімальними професійно-кваліфікаційними навичками [7, с.27]. Згодом така форма організації значної частини національного виробництва

послабила конкурентну позицію мексиканської економіки відносно країн, де заробітна плата ще нижча (Китай). Так, зафіксовано, що з цієї причини в період 2001–2004 рр. на підприємствах зазначеного організаційно-технологічного профілю кількість робочих місць скоротилася на 180 тисяч [8, с.136].

На початку ХХІ століття провідні латиноамериканські країни, відмовившись від неоліберальної моделі (при збереженні центральної ролі за ринковим механізмом як найбільш ефективним у процесах розподілу і використання наявних ресурсів, в т. ч. і трудових), стали дотримуватися політики гнучкого державного впливу на соціально-економічні процеси. Це істотно змінило порівняльні переваги окремих галузей, і на цій основі обумовило необхідність відповідним чином скоригувати спрямованість галузевої політики. Нині ці держави в царині сприяння формуванню сучасної економічної системи опікуються зростанням національного високотехнологічного потенціалу, з виділенням таких пріоритетів, як інформаційні послуги, телекомунікації та мікроелектроніка. На практиці це виражається в резервуванні ринку окремих видів продукції за вітчизняними підприємствами; проведенні обмежувальної митної політики; сприянні в збільшенні ємкості внутрішніх ринків високотехнологічних видів продукції. Відповідним чином на зазначені орієнтири відреагували власники “макіладорас”. В останні роки вони проводили модернізацію підприємств, частина з яких тепер не тільки перетворилась на високотехнологічні, а й на продуцентів виробів нових зразків.

Зростаюча значимість послуг у процесі модернізації господарських систем також затребувала від держави виважених науково обґрунтованих рішень, а саме щодо оптимального балансу між збереженням державної монополії на послуги (що забезпечує більш міцний національний суверенітет, але зводить до мінімуму можливості росту і модернізації) і допущенням конкуренції з боку іноземних підприємств (що підвищує ефективність галузі, але обмежує можливості контролю і зачіпає інтерес місцевих виробників відповідних послуг). Головна ж мета господарських реформ, що проводяться в останні 10–15 років, полягає у формуванні таких галузевої й інституційної структур, які забезпечували б оптимальне використання наявних ресурсів та сприяли б максимальному прискоренню темпів економічного росту. Зауважимо, що нововведення в економічні моделі уряди країн, що досліджуються, робили з дотриманням політики “малих ін’єкцій”, що давало можливість господарському організму кожної країни поступово пристосовуватись до загальносвітових тенденцій його розвитку. В підсумку це призвело до зростання залежності стану національної економіки в цілому, і ринку робочої сили зокрема, від коливань кон’юнктури на глобальних фінансовому і товарному ринках.

Кожна з латиноамериканських країн більш-менш відмінно одна від одної вирішувала назрілі проблеми на ринку праці і в сфері зайнятості, роблячи той чи інший вибір з урахуванням як місцевих особливостей і традицій, так і беручи досвід ззовні. Розмаїтість впроваджуваних у життя варіантів вирішення лише поточних проблем є свідченням їхньої надзвичайної складності. Проведений нами аналіз вказує на можливість вирішення найгостріших з них та на наявність загальних рис і закономірностей у зазначених царинах: як вважається, через розгортання процесу глобалізації, що, не оминаючи жодних соціальних утворень, їх уніфікує.

1. В період переходу економіки до постіндустріального етапу розвитку держава, активно втручаючись в господарське життя, не залишала поза увагою ринок праці. Зокрема, в країнах, що досліджувались, стратегія забезпечення економічного зростання поєднувалась із прогресивними соціально-економічними перетвореннями, насамперед щодо підвищення життєвого рівня населення, що здійснювалось через механізм ринку праці, сприяння продуктивній зайнятості населення. Держава брала на себе функцію «добудування» необхідних соціальних (у першу чергу освіти й охорони здоров’я) і економічних (транспорт і зв’язок, інформаційне забезпечення, зовнішня й меншою мірою

внутрішня торгівля і т.д.) передумов для нормального функціонування сучасних продуктивних сил. Приклад цих країн ще раз доводить, що без вирішення соціальних проблем неможливо скільки-небудь значно нарощувати виробництво та трансформувати його за орієнтирами науково-технічного прогресу, забезпечувати підвищення продуктивності праці. Водночас, слід констатувати, що хоча й прийнято до виконання досить широкий спектр нормативів, регулюючих трудові відносини, на практиці вони далеко не повністю застосовуються. Так, навіть для реалізації запроваджуваного високотехнологічного напрямку економічного розвитку в даних країнах відсутнє належне кадрове забезпечення, бракує власних наукових розробок [6, с. 56].

2. Відбулися масштабні переміщення економічно активного населення в несільськогосподарську сферу діяльності, і особливо інтенсивно – у третинний сектор, де, наприклад, в 1950–1980 рр. приріст зайнятості склав понад 60%, а в 70-і роки він досягав 70%. Абсолютне і відносне скорочення зайнятості в аграрному виробництві триває й донині [9, с. 40]. Скорочення аграрної зайнятості є загальносвітовою тенденцією, але в сучасному латиноамериканському варіанті відбувається принципово по-іншому, ніж у розвинутих країнах, коли ті перебували на старті індустріального етапу економічного розвитку: якщо в останніх домінуючим потоком був перерозподіл робочої сили з аграрного виробництва в індустріальні галузі економіки, то зараз у країн, що здійснюють стадійний перехід, більшою мірою перерозподільний потік спрямований у сферу послуг, яка поглинає робочу силу як низькокваліфіковану, так і кваліфіковану. Водночас специфікою латиноамериканських країн у загальносвітовій економічній системі є те, що в них продовжує розвиватися більш-менш значний масив чи не самих примітивних форм господарювання, що спираються на примітивну техніку і ручну працю.

3. Як закономірність можна розглядати той виявлений факт, що на етапі становлення постіндустріальної моделі розвитку міжкраїнна конкуренція веде до швидкої ліквідації робочих місць на неконкурентоспроможних підприємствах, особливо індустріального сектору, тоді як традиційні сектори зайнятості (доіндустріальні види виробництва) зберігають свою відносну стабільність, слугуючи пристанищем для малопроductивної робочої сили, осіб, вимушених з тих чи інших обставин погоджуватись на режим неповної зайнятості та на відсутність гарантій соціального захисту. Поряд з цим, у національних економічних системах виникають елементи, які спромоглися використати нові умови для сполучення з передовими технологічними структурами світової економіки.

4. Заробітна плата як регулятор збалансованості робочих місць і робочої сили виконує традиційну роль: там, де відчувається недостатність кваліфікованих спеціалістів, ставки заробітної плати зростають. У сегменті видів економічної діяльності, де поширюються інформаційні технології, диференціація оплати праці поглиблюється, в основному по лінії наявності компетенцій щодо виконання виробничих завдань. Водночас, через існування загалом у Латинській Америці доволі масштабного безробіття (у 2002 р. його рівень сягав 9,9 % [13, с.45]), першопричиною якого є розширене відтворення контингенту осіб працездатного віку, а в Аргентині, Бразилії, Мексиці ще й доповнюється інтенсивним згортанням або корінною технічною реконструкцією галузей вторинного сектору, з відповідним звільненням надлишкової робочої сили, стала можливою практика обмеження витрат на заробітну плату, що є, як вважається, головною причиною розширення неформального сектору (в той час як у розвинутих країнах головна причина – модернізація виробництва).

5. Імперативи вільного (конкурентного) ринку і технологічні інновації примушували власників підприємств шукати нові форми організації виробництва. Впровадження інформаційних технологій, а саме поширення персональних комп'ютерів, Інтернету та інших технологічних нововведень, обумовило відмову роботодавців від жорсткого часового режиму трудового дня, аж до можливості неprisутності працівника на виробництві

(робота вдома). Нові моделі організації праці створюють чимало переваг для працівників. Разом з тим їх використання дозволило роботодавцям в масовому порядку погіршувати соціальні умови зайнятості працівників: встановлювати понаднормативний робочий час, обмежувати інформацію, зокрема щодо можливостей кар'єрного росту, підвищення заробітної плати, послугування гарантіями соціального захисту тощо.

Повсякденна практика значною мірою отримала реальне інституційне підтвердження у формі законодавчо встановленого дозволу на укладання короткострокових договорів, унормування створення робочих місць з частковою зайнятістю, впровадження системи перерозподілу щорічного робочого часу, допущення непрямого найму працівників, розширення переліку причин для розірвання трудових відносин, зменшення розміру допомоги при звільненні, обмеження права на страйк тощо. [11, с. 60–61].

Однак загалом для нововведень у сфері соціально-трудова відносин характерні некомплексність, незавершеність розпочатого, незбалансованість в реалізації інтересів роботодавців (пріоритетна увага) і інтересів зайнятих за наймом, що обумовлює низку проблем на ринку праці. Так, у сфері, що охоплює процеси залучення і використання робочої сили, створились умови для реалізації стратегії на максимальне зниження вартості робочої сили. Ця конкурентна перевага ще зберігається у країнах, що досліджуються, але лише в тих галузях, де сучасний рівень техніки поки не дає змоги цілком автоматизувати окремі нескладні операції. Несе вона в собі і очевидні негативні наслідки — це гальмування впровадження науково-технічних досягнень у виробництво та невикладання коштів у розвиток “людського капіталу” за формування надлишку некваліфікованих кадрів [10, с.61]. В результаті нестабільною, ненадійною зайнятістю (тимчасовий найом на роботу і праця без трудового контракту) у Бразилії охоплено понад 40% зайнятої робочої сили, в Аргентині, Мексиці — понад 30%.

Зазначені пропорції є результатом довготривалих тенденцій. Так, у Мексиці за 2000–2004 рр. було створено 3,5 млн. нових робочих місць, з яких 54 % зайняли наймані працівники, 3 % — власники і 43 % склали самозайняті [12, с. 24]. Використання некваліфікованих працівників, надомників, чиє становище в системі соціально-трудова відносин насправді мало чим відрізняється від умов зайнятості в неформальному секторі, настільки розповсюдилось, що змусило дослідників виділити це явище як специфічну форму адаптації ринку праці до відповідних економічних реалій, назвавши його екстерналізацією (*externalizacion*) [10, с. 44].

6. У досліджуваних країнах чітко фіксується поглиблення розбалансованості ринку праці, що виражається в посиленні двох діаметрально протилежних тенденцій, перша з яких — це брак робочої сили певного професійного профілю і високого рівня кваліфікації, що виступає гальмом розвитку окремих галузей і регіонів, а друга — це усталене відтворення структурного і технічного безробіття. Простежується й така головна тенденція відповідності постіндустріальній спрямованості економічного розвитку, як заміна в міру ускладнення знарядь праці некваліфікованих і малокваліфікованих працівників на напівкваліфікованих і кваліфікованих. Відповідно до того, що найбільш швидкими темпами розвивались галузі, де підготувати працівника безпосередньо на робочому місці в процесі виробництва неможливо, держава сприяла розвитку системи загальної і професійної освіти. Можна стверджувати, що саме розвиток системи підготовки та підвищення кваліфікації національної робочої сили став фактором досягнення конкурентоспроможного рівня високотехнологічних галузей. В порядку піклування про трудоворесурсне забезпечення підприємств, що функціонують на основі інформаційних технологій, в країнах, що досліджуються, розробляються також заходи зі стимулювання реєміграції фахівців, за збереження традиційного способу зниження безробіття — масової трудової еміграції.

Висновки. Проведене дослідження вказує на продуктивність порівняльного аналізу для виокремлення позитивного досвіду в проведенні адекватної щодо зрушень в економіч-

ній системі політики ринку праці та зайнятості населення. Приклад латиноамериканських країн переконливо доводить, що шарахання від однієї моделі економічного розвитку до іншої, орієнтація на концептуальні крайнощі призводить до руйнівних для економіки наслідків [7, с. 42]. Особливо недоречно “експериментувати” в періоди корінних зрушень у техніко-технологічному базисі суспільної економічної діяльності.

Як і всюди в світі, в перехідний період об’єктивні умови економічного розвитку латиноамериканських країн являють собою тісне переплетіння, співіснування і взаємодію елементів попередньої системи і нової, що формується. Позитивний і усталений результат дає лише їх оптимальне поєднання.

Для прискорення переходу на постіндустріальну модель економічного розвитку, перш за все, слід спиратися на національну техніко-технологічну базу, але водночас, як показує досвід Аргентини, Бразилії, Мексики, без іноземних інвестицій та залучення найновіших технічних розробок не обійтися. Також слід мати на увазі, що її розширене відтворення має перспективу лише в поєднанні з розвитком і поглибленням раціонально обраної спеціалізації в міжнародному поділі праці. Як демонструють передові країни Латинської Америки, в сучасному світі, що інтенсивно змінюється, без національної стратегії інноваційного прориву не обійтися [1, с.8–10].

Поточні стратегічні пріоритети галузевої політики для України постають з потреби в адаптації до зрушень у світовій економіці і участі у використанні новітніх досягнень НТР, з одного боку, та необхідності усунення внутрішніх диспропорцій, що нагромадилися, — з іншого. Цілком очевидно, що виконання цих завдань виведе українську економіку на постіндустріальний етап розвитку і обумовить відповідну якісну видозміну ринку праці. Головною його рисою стане гнучкість. Цілеспрямоване сприяння такої трансформації, як доводить узагальнений досвід, полягатиме в наступному: по-перше, політика щодо зайнятості має бути вмонтованою у загальноекономічний механізм функціонування суспільного господарства. Як мінімум це означає, що заходи у визначеному напрямі мають активізувати діяльність галузевих міністерств, місцевих (регіональних) органів влади, підприємств та організацій різних форм власності. Мова може йти про рішучу раціоналізацію виробництва, незважаючи на загрозу згорання неефективних виробництв і масове вивільнення з них робочої сили; про приділення великої уваги не тільки імпорту передових технологій і обладнання, а й власним технологічним розробкам у перспективних галузях (електроніка, телекомунікації і т.п.); проведення в життя науково обґрунтованих рішень щодо регулювання заробітної плати; по-друге, паралельно з впровадженням ліберальних норм у стосунках роботодавець/працівник, держава має перебрати на себе „левову” частку розв’язання соціальних проблем, перш за все підтримку працездатних осіб щодо включення їх у сферу зайнятості; по-третє, держава має завчасно попіклуватися про розвиток системи підготовки та підвищення кваліфікації національної робочої сили: мають бути розроблені відповідні програми, орієнтовані на посилення гнучкості системи підготовки кадрів, на розширення доступності професійної освіти, на стимулювання створення на паях з крупними роботодавцями науково-дослідницьких установ, профорієнтаційних та консультаційних центрів, банків даних тощо; по-четверте, — це реалізація можливості регулювання трудової міграції. Зокрема, мають бути розроблені практичні заходи зі стримування еміграції та стимулювання рееміграції кваліфікованих працівників, а також застосування вигідних для країни правил імміграції висококваліфікованих зарубіжних фахівців.

Концептуальне осмислення цих завдань наразі перебуває на початковій стадії, і тому воно, безперечно, утворить важливий напрям подальших наукових досліджень.

Джерела

1. Бобровников А.В. Латинская Америка: новые вызовы и пути модернизации // Латинская Америка. — 2005. — № 10. — С. 4–13.
2. Астапов К. Стратегия развития в постиндустриальной экономике // Мировая экономика и международные отношения. — 2006. — №2. — С.57–65.
3. Мочерний С., Топішко І. Постіндустріальне суспільство // Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3. — К.: Видавн. центр «Академія», 2002. — С. 9–10.
4. Гапоненко А.Л. Стратегия социально-экономического развития: страна, регион, город. — М.: Изд-во РАГС, 2001. — 223 с.
5. Праця України 2005: Статистичний збірник / Держкомстат України. — К., 2006. — 352 с.
6. Кириченко В. Латиноамериканська і панамериканська інтеграція у контексті перехідного періоду // Дослідження світової політики. 36. наук.пр. Вип. 29. — К.: ICEMB НАН України, 2004. — С.45–62.
7. Романова З.И. Латинская Америка в мирохозяйственном научно-техническом цикле // Латинская Америка. — 2005. — № 12. — С.23–43.
8. Доклад о развитии человека, 2005. — М., 2005. — 416 с.
9. Кузнецова Э.Е., Пегушева Л.В. Социальный аспект экономической модернизации Латинской Америки: проблемы бедности // Труд за рубежом. — 2006. — №2. — С.69–93.
10. Кузнецова Э.Е., Пегушева Л.В. Проблемы рынка труда в Латинской Америке (90-е годы) // Труд за рубежом. — 2003, — № 3. — С. 37–61.
11. Костюшина Г.М. Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии // Труд за рубежом. — 2006. — № 4. — С.56–74.
12. Костюшина Г.М. Трудовые отношения в Мексике // Труд за рубежом. — 2007. — № 1. — С.23–36.
13. CEPAL. Panorama social de Ame'rica Latina. 2004. — 157p.

Аннотация. Стаття посвящена аналізу процесів на ринку праці в формуючійся постіндустріальній економічній системі. Конкретно досліджені ринки праці Аргентини, Бразилії, Мексики. Сформульовані загальні закономірності їх розвитку, а також виділені заходи відповідної державної політики. Оцінені можливості використання позитивного досвіду в Україні даного аспекта державної соціально-економічної політики передових латиноамериканських країн.

Summary. The article is devoted the analysis of processes at the market of labour in formed postindustrial economic system. The labour-markets of Argentina, Brazil, Mexico are concretely investigated. General tendencies of their development are formulated, and also the measures of the corresponding state policy are selected. The estimation of possibilities of the use of positive experience in Ukraine of this aspect of public socio-economic policy of front-rank Latin American countries.

Стаття надійшла до редакції журналу 09.06.2008 року.

УДК: 331.14:625(477)

К. П. БОНДАРЧУК,
*кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення
Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України*

ПРОБЛЕМИ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ КВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНСЬКИХ ЗАЛІЗНИЦЬ

Актуальність проблеми. Розвиток залізничного транспорту можливий за наявності кваліфікованого персоналу, який здатен забезпечити високу продуктивність праці, якість транспортних послуг, безпеку перевезень, не допускати аварій. Адже незадовільний якісний склад, невисока професійна кваліфікація працівників призводять до низьких виробничих показників, порушень правил експлуатації транспортних засобів, виникнення, так званого „людського чинника” в техногенних аваріях і катастрофах на транспорті. Тому реалізація кадрової політики, спрямованої на формування висококваліфікованого персоналу підприємств залізничного транспорту є одним із важливих завдань не лише адміністрації українських залізниць, а й органів державної влади.

Метою статті є аналіз стану та тенденцій у сфері формування персоналу українських залізниць для визначення основних напрямів його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. На підставі даних державного статистичного спостереження „Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання” форма № 6-ПВ (далі – форма № 6-ПВ), одержаних безпосередньо від адміністрацій всіх шести українських залізниць, встановлено, що протягом 2002 – 2006 рр. основну частку постійно становили працівники у віці 35 – 49 років, на яких у 2006 р. припадало більше половини на Львівській (52,5%), Донецькій (52,1%) залізницях і менше половини – на інших (на Південно-Західній – 45,1%, Придніпровській – 46,9%). Питома вага осіб анд. ервіс ного віку (50–54 роки та 55–59 років) у складі штатних працівників на більшості залізниць становила майже п'яту частину персоналу. За аналізований період чисельність працюючих пенсіонерів у складі персоналу зросла переважно за рахунок осіб, які одержують пенсію за віком (майже наполовину) та інвалідності (від третини до п'ятої частини), значно менше – за вислугу років. Збільшення чисельності працівників, які одержують пенсію, з одного боку, зумовлене незадовільним матеріальним забезпеченням, оскільки в нинішніх умовах складно прожити на пенсію, а з другого – неможливістю найняти на ту саму заробітну

плату кваліфіковану робочу силу для заміщення робочих місць, що вивільняються. Як наслідок, питома вага працівників віком 50–59 років разом з особами, які одержували пенсії, змінювалася в межах від четвертої частини до третини штатної чисельності. У 2006 р. найменша питома вага цієї категорії працівників була на Львівській (25,0%), а найбільша — на Південній залізниці (30,2%). Частка працівників наймолодшої вікової групи (від 15 до 34 років) становила від 25% до 30% штатної чисельності. Тому нині актуальною є проблема активнішого поповнення кадрового складу залізниць працівниками молодших вікових груп.

Від 22,8% до третини штатної чисельності працівників мали вищу освіту (неповну, базову, повну). У кваліфікаційному складі персоналу залізниць, хоча повільно, але спостерігались позитивні зрушення. Так, у 2006 р. частка працівників з вищою освітою на більшості залізниць зросла порівняно з 2002 р. в 1,2 разу, на Донецькій — в 1,3 разу, а на Південно-Західній не змінилась. При цьому повну вищу освіту мав лише кожний десятий працівник, за винятком Донецької та Південної залізниць, де на 100 працівників припадало, відповідно, 16 і 15 осіб з повною вищою освітою. Такий освітній рівень персоналу в умовах переходу до постіндустріального суспільства не можна вважати задовільним.

Дослідженням встановлено, що на залізницях досі не розроблені новітня методологія, методичні підходи щодо наймання працівників, їхнього раціонального розподілу за робочими місцями та ефективного використання. Під час найму на роботу спеціалісти служби кадрів залізниць, в основному, застосовують аналіз документів й неструктуроване інтерв'ю і майже не використовують тести щодо виявлення професійних здібностей, методики визначення професійної компетентності претендентів тощо. Не здійснюється робота й щодо визначення перспективної потреби в кадрах за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями та джерелами її забезпечення.

Важливим чинником приведення у відповідність професійної кваліфікації працівників до вимог робочих місць є професійне навчання. Правовим підґрунтям організації профнавчання персоналу слугують: Положення „Про професійне навчання кадрів на виробництві”, розпорядження Кабінету Міністрів України „Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві” [1–2]. З метою надання якісних освітніх послуг затверджені положення: „Про ліцензування освітніх послуг”, „Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту”, „Про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних закладах”. Професійному навчанню покликані сприяти „Рекомендації щодо забезпечення належного рівня професійного навчання на виробництві”, „Методичні рекомендації щодо розробки навчальних планів і програм для курсового навчання за робітничими професіями” [3–6], а також Міжвідомча консультативна рада з питань підготовки кадрів на виробництві, створена при Міністерстві праці та соціальної політики України.

Для реалізації державних нормативно-правових актів наказами Укрзалізниці затверджені положення: „Про професійне навчання робітників на підприємствах залізничного транспорту України”, „Про підвищення кваліфікації керівників і фахівців, які працюють на залізничному транспорті”, а також видано накази „Про затвердження „Правил проведення іспитів на присвоєння професійної кваліфікації робітників залізничного транспорту України” та „Про заходи щодо покращення якості професійної підготовки працівників залізничного транспорту” тощо. Тобто у галузі залізничного транспорту поступово формується нормативно-правове підґрунтя для організації професійного навчання кадрів на виробництві. Однак, на жаль, до цих пір як на рівні Міністерства транспорту і зв'язку України, Укрзалізниці, так і окремих залізниць не створено само-

стійних підрозділів, які здійснювали б організацію, управління, координацію роботи та контроль у сфері формування, в тому числі шляхом професійного навчання, персоналу, надавали необхідну нормативно-правову, інформаційну, навчально-програмну, методичну допомогу відповідним структурним підрозділам. Не розв'язано проблеми щодо збільшення нормативів витрат коштів на профнавчання персоналу, а також підвищення заінтересованості й відповідальності адміністрації залізниць за систематичне підвищення його професійно-кваліфікаційного рівня.

Слід зауважити, що в Галузевій угоді між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2007 роки (продовженої до 2011 р.) у розділі 3 „Зобов'язання Укрзалізниці” не передбачено окремого підрозділу з формування висококваліфікованого персоналу.

Дослідженням встановлено (що узгоджується з результатами досліджень низки інших авторів, зокрема В.А. Савченка, О.М. Кузнецової [7]), що недостатня заінтересованість адміністрації залізниць у професійному навчанні персоналу зумовлена: недооцінкою місця й ролі профнавчання для розвитку галузі; невпевненістю в тому, що після закінчення навчання працівник не звільниться; недостатнім фінансуванням заходів для оплати навчання працівників поза межами підприємства; зростанням цін на освітні послуги; намаганням одержати швидкий ефект шляхом наймання кваліфікованих працівників із зовнішнього ринку праці тощо. Разом з тим не завжди належний рівень кваліфікації викладачів теоретичного курсу, інструкторів та майстрів виробничого навчання, незабезпеченість сучасними робочими навчальними планами, програмами, науково-методичними матеріалами, навчально-виробничою базою для організації навчання і т. ін. нерідко не дають можливість досягти бажаного рівня кваліфікації працівників, що також викликає сумніви в адміністрації залізничних підприємств у доцільності та якості такого навчання. Не сприяє високій ефективності професійного навчання й низька заінтересованість самих працівників.

Та незважаючи на труднощі й недоліки, на українських залізницях все ж здійснюється професійне навчання. Організацією професійного навчання кадрів нині займається служба кадрів, навчальних закладів та соціальних питань кожної із шести залізниць України. Водночас вона зобов'язана розв'язувати як кадрові, так і соціальні проблеми, що є однією з причин недостатньої ефективності її роботи саме з профнавчання кадрів. Професійне навчання штатних працівників залізниць проводиться відповідно до Положення „Про професійне навчання кадрів на виробництві”. Однак, хоча Положенням передбачена періодичність підвищення кваліфікації працівників не менше одного разу на п'ять років, на практиці саме ця вимога більшістю залізниць не виконується. Ним визначено такі види навчання, як: первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців. Основними формами професійного навчання безпосередньо на виробництві визнано індивідуальну та курсову.

Відповідно до Положення професійне навчання залізничників проводилося як безпосередньо на виробництві, так і в професійно-технічних, вищих навчальних закладах (ПТНЗ, ВНЗ).

Про покращання ситуації у сфері профнавчання свідчить те, що у 2006 р. порівняно з 2002р. на всіх залізницях, за винятком Одеської, зросла чисельність працівників, які були охоплені навчанням: від 1,04 разу на Південно-Західній залізниці (що дорівнювала 15,7%), до майже у 2,3 разу на Придніпровській (що досягла 54,5%) – (табл. 1). Варто звернути увагу на те, що питома вага штатних працівників, які були охоплені професійним навчанням, між окремими залізницями України відрізнялася в кілька разів. Наприклад,

якщо у 2006 р. на Львівській залізниці цей показник дорівнював 8,2%, на Донецькій — 14,6%, що в 1,8 разу більше, то на Придніпровській — 54,5%, або в 6,6 разу більше, ніж на Львівській. Це свідчить про невикористані резерви, неоднакові підходи й ставлення адміністрації різних залізниць до профнавчання. Однак дані про профнавчання — 54,5%, тобто більше половини штатної чисельності працівників Придніпровської залізниці, викликають сумніви і запитання до організації профнавчання та можуть бути опосередкованим свідченням недостовірності, недосконалості формування розділів II і III форми № 6-ПВ.

Таблиця 1

Питома вага штатних працівників українських залізниць, охоплених професійним навчанням протягом 2002 — 2006 років

у відсотках

Рік	Донецька	Львівська	Одеська	Південна	Південно-Західна	Придніпровська
2002	12,5	7	20,2	14,6	15,1	23,9
2003	13,6	9,1	6,9	15,6	10,1	19,2
2004	12,5	7,1	15,0	14,3	12,0	22,1
2005	10,9	7,9	15,5	14,4	12,5	16,4
2006	14,6	8,2	15,5	17,4	15,7	54,5
у %, 2006/2002	116,8	117,1	76,7	119,2	104,0	228,0

Зростання обсягів профнавчання за період з 2002 р. по 2006 р. більше ніж на 70% було зумовлено збільшенням частки працівників, які підвищували кваліфікацію. У 2006 р. з усіх працівників, котрі були охоплені профнавчанням на Придніпровській залізниці, кваліфікацію підвищили 91,9%, на Південно-Західній — 78,3%, а на Південній — 77,0%. На первинну профпідготовку і перепідготовку припадало майже втричі менше. Найнижчим цей показник був на Придніпровській залізниці (8,1%), а найвищим — на Львівській (29,3%).

Як первинна профпідготовка, так і перепідготовка працівників робітничих професій здійснювалась переважно на виробництві і, в основному, за індивідуальною формою навчання. Однак більш досконалою є курсова форма навчання, оскільки вона передбачає, що теоретичний курс працівники вивчатимуть у спеціально створених навчальних групах (за індивідуальною формою теоретичними знаннями вони повинні оволодівати самостійно), а виробниче навчання здійснюватиметься на атестованих робочих місцях індивідуально. Оскільки в транспортній галузі робота працівників пов'язана з обслуговуванням об'єктів підвищеної небезпеки, то доцільно використовувати курсову форму навчання.

Первинна професійна підготовка й перепідготовка робітників здійснювалась у ПТНЗ, технічних школах та безпосередньо на виробництві. З метою задоволення потреб залізниць й підготовки робітників масових професій, визначених наказом Укрзалізниці від 08.11. 2006 р. № 406—Ц, дорожні технічні школи одержали ліцензії на право професійної підготовки робітничих кадрів за 46 професіями, а всі пасажирські депо одержали ліцензії на право підготовки провідників пасажирських вагонів. Наприклад, на Донецькій залізниці навчання здійснювалось в Артемівській, Краснолиманській, Ясиноватській, Золотоніській технічних школах. У 2005 р. на базі Артемівської технічної школи було

проведено експеримент з підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за програмою „Монтер колії” із використанням модульної технології навчання. Придніпровська залізниця підготовку, перепідготовку робітників з відривом від виробництва здійснювала, в основному, в Дніпропетровській, Марганецькій та Золотоніській технічних школах.

Первинна професійна підготовка, перепідготовка робітничих кадрів на всіх залізницях проводилась переважно за одними і тими ж професіями лише в різних обсягах. Так, за 2006 р. на Південно-Західній залізниці зі всієї чисельності працівників, які навчались безпосередньо на виробництві, здобули професію 46,5%, у технічних школах — 38,4%, а в інших закладах — 14,9%. При цьому на виробництві всі працівники (100%) навчались за індивідуальною формою, з яких 51,5% здобули професію монтера колії, 9,3% — чергового переїзду, 4,8% — сигнальника, 3,9% — слюсаря з ремонту рухомого складу вагонів. У технічних школах 13,9% здобули професію машиніста колійних машин, 9,6% — машиніста електровоза, 8,6% — машиніста тепловоза.

Підвищення кваліфікації робітничих кадрів залізниць, залежно від завдань, здійснювалось на: виробничо-технічних курсах; курсах цільового призначення; у школах передових прийомів і методів праці (передового досвіду). Протягом 2002—2006 рр. частка працівників у штатній чисельності, які підвищували кваліфікацію, зростала. Так, у 2006 р. на Придніпровській залізниці частка таких працівників порівняно з 2002 р. — в 2,8 разу, на Львівській та Південній — в 1,3 разу, а на Одеській залізниці, навпаки, зменшилася в 1,3 разу (рис. 1).

Однак, якщо за основу взяти обсяги підвищення кваліфікації персоналу за звітний 2006 р., то її періодичність для Львівської залізниці становитиме 17,2 року, Одеської — майже 9 років, для Південно-Західної — 8 і лише для Придніпровської — 2 роки. Тобто періодичність підвищення кваліфікації персоналу на залізницях України, крім Придніпровської, в кілька разів більша, ніж визначено Положенням. Більшість працівників залізниць підвищувала свою кваліфікацію безпосередньо на виробництві (на Придніпровській — 94,0%, Одеській — 81,6%, Південно-Західній — 78,0%).

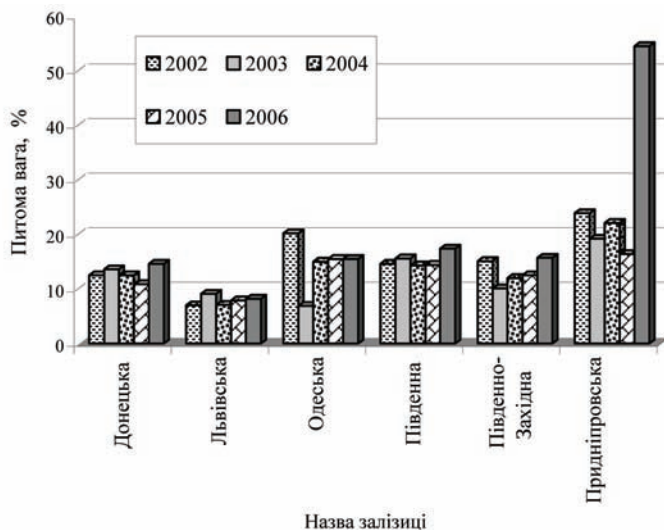


Рис. 1. Динаміка питомої ваги працівників українських залізниць, які підвищували кваліфікацію протягом 2002 — 2006 років

Підвищенням кваліфікації були охоплені всі категорії працівників залізниць: керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники. Протягом 2002–2006 рр. найбільшою мірою підвищували свою кваліфікацію працівники робітничих професій. Так, у 2006 р. на Південно-Західній залізниці на робітників припадало 82,0% у складі всіх штатних працівників, які підвищували кваліфікацію, на Одеській – 81,3%, Південній – 79,3% (табл. 2). Однак з них лише кожний п'ятий робітник підвищив свій кваліфікаційний розряд на Південній, Придніпровській залізницях, на інших цей показник дещо вищий, а найбільший – на Львівській (67,8%). Причинами невеликої частки робітників, які після закінчення навчання підвищили свій кваліфікаційний розряд, на нашу думку, є: недосконала організація, недостатній якісний рівень самого процесу профнавчання, незадовільне навчально-програмне, методичне, матеріально-технічне забезпечення, невисокий рівень кваліфікації викладачів, інструкторів тощо.

Таблиця 2

**Підвищення кваліфікації персоналу українських залізниць у 2006 році
за класифікацією професій**

Показник	Донецька	Львівська	Одеська	Південна	Південно-Західна	Придніпровська
Всього за звітний рік, %	100	100	100	100	100	100
у тому числі:						
керівники	2,6	8,2	3,8	4,3	4,4	7,7
професіонали, фахівці	12,9	0,7	7,8	11,8	7,4	63,5
технічні службовці	8,2	6,5	7,2	4,6	6,3	7,8
робітники	76,4	65,8	81,3	79,3	82,0	21,0
з них підвищили						
розряд	36,9	67,8	48,2	20,0	37,8	22,9
з всього: жінки	17,4	12,8	29,5	18,0	21,3	8,2
Частка працівників, які підвищили кваліфікацію, %	10,7	5,8	11,4	13,4	12,3	50,1

На другому місці за обсягами підвищення кваліфікації – професіонали та фахівці. У 2006 р. найбільша питома вага професіоналів і фахівців, які підвищували кваліфікацію, була на Придніпровській залізниці – 63,5%, при цьому їхня чисельність досягла 20129 працівників. Але викликають сумніви достовірність цих показників, адже за даними форми № 6-ПВ за 2006 р. (наданих самою ж Придніпровською залізницею) облікова чисельність штатних працівників з вищою (базовою, неповною та повною) освітою на кінець 2006 р. становила 10895 осіб, тобто вдвічі менша, ніж осіб, які підвищували кваліфікацію. Причинами такої розбіжності можуть бути: кількаразове навчання одних і тих самих працівників; незадовільна організація; неякісні освітні послуги; недосконалість методичних підходів щодо формування розділу III форми № 6-ПВ; недостатня кваліфікація у цій сфері фахівців служби кадрів. Найнижчі показники підвищення кваліфікації професіоналів і фахівців спостерігались на Львівській залізниці (0,7%), а на інших – від 7,4% до 12,9%.

Довгострокове підвищення кваліфікації керівників, професіоналів, фахівців за професійними програмами на підприємствах залізничного транспорту в 2006 р. здійснювалось, в основному, у навчальних закладах IV рівня акредитації.

Актуальною залишається проблема фінансування професійного навчання працівників залізниць. Згідно з даними форми № 6-ПВ за 2002–2003 рр., найбільша питома вага коштів витрачалася на підвищення кваліфікації працівників і, в основному, для навчання у професійних навчальних закладах. Наприклад, за 2003 р. на Одеській залізниці – 100%, Львівській – 96,2%, Придніпровській – 92,2%. Але наказом Держкомстату від 04.10. 2004 р. № 535 розділ IV „Витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації за звітний рік” форми № 6-ПВ був виключений. Тому, починаючи з 2004 р., неможливо оцінювати стан справ щодо фінансування професійного навчання залізничників. За довідковими даними (що надані НДІ праці і зайнятості населення адміністраціями шести залізниць) у 2006 р. порівняно з 2002 р. фінансування профнавчання працівників на окремих залізницях було збільшено, зокрема на Львівській (у 4,9 разу), Донецькій (у 3,4 разу), Одеській (у 2,9 разу), а на Південній та Південно-Західній – навпаки, зменшено. Але питома вага сумарно витрачених коштів на всі види професійного навчання працівників на жодній із залізниць так і не досягала одного відсотка від фонду оплати праці.

Законом України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)”, встановлено, що починаючи з 01.01. 2006 р., витрати платника податку, пов’язані з професійним навчанням за профілем діяльності платника податку в навчальних закладах мають включатися до валових витрат у розмірі 3% фонду оплати праці [8, с. 6]. Хоча встановлення такої межі не можна вважати обґрунтованою, однак адміністрації залізниць не виконують і цієї норми. Доречно зауважити, що провідні зарубіжні компанії на профнавчання персоналу витрачають значні кошти від 2 % до 10 % ФОП, наприклад, компанія „Дженерал Моторс” – понад мільярд американських доларів [6, с. 261].

Отже, до основних причин, які ускладнюють формування висококваліфікованої робочої сили на українських залізницях, можна віднести:

- відсутність на залізничних підприємствах окремих самостійних підрозділів, відповідальних за наймання та формування висококваліфікованих працівників, а також за організацію, управління та якість професійного навчання;
- відсутність прогнозування перспективної потреби в кадрах за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями та джерелами її забезпечення;
- відсутність сучасної методології, методичних підходів щодо добору, відбору претендентів при наймі на роботу, раціонального розподілу працівників за робочими місцями та їхнього ефективного використання;
- недосконалість або й відсутність планів стосовно розвитку персоналу залізниць, обсягів професійного навчання кадрів за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями;
- недосконалість податкового законодавства, особливо що стосується витрат підприємства, пов’язаних із професійним навчанням;
- недостатня заінтересованість адміністрацій залізниць у професійному навчанні кадрів;
- недостатнє стимулювання самих найманих працівників до професійно-кваліфікаційного, кар’єрного зростання;

- недостатній рівень володіння спеціалістами, які залучаються до профнавчання кадрів на виробництві для викладання теоретичних і практичних дисциплін, новітніми технологіями та методами навчання дорослих громадян, нерідко незадовільна кваліфікація викладачів теоретичного курсу та інструкторів виробничого навчання;
- недосконалість навчально-програмної, навчально-методичної, навчально-виробничої бази;
- обмеженість фінансових можливостей підприємств здійснювати професійне навчання персоналу тощо.

Висновки та рекомендації. З метою формування висококваліфікованого кадрового потенціалу, в Міністерстві транспорту і зв'язку України, Укрзалізниці та на кожній залізниці пропонуємо створити окрему службу кадрів та розвитку персоналу. Слід зауважити, що в зарубіжних фірмах, які дбають про розвиток персоналу, запроваджені штатні посади віце-президентів з управління людським капіталом або керівників департаментів з розвитку та управління персоналом з відповідними структурними підрозділами і т. ін. Служба кадрів та розвитку персоналу спільно з адміністрацією залізничних підприємств має забезпечувати розв'язання завдань щодо:

- прогнозування перспективної потреби в кадрах за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційними рівнями та джерелами її забезпечення;
- розроблення та запровадження новітньої методології, методичних підходів щодо наймання, раціонального розподілу працівників за робочими місцями, їхнього ефективного використання;
- систематичного й об'єктивного оцінювання та атестації працівників;
- щорічного розроблення планів професійно-кваліфікаційного, кар'єрного зростання працівників шляхом профнавчання персоналу, формування резерву;
- визначення обсягів та напрямів (за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями) професійного навчання працівників;
- контролю за якістю, результатами профнавчання кадрів на виробництві;
- вдосконалення системи стимулювання та оплати праці персоналу;
- формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі і т. ін.

Зокрема, для забезпечення ефективної процедури наймання кваліфікованих працівників пропонуємо розробити новітню методологію, методичні підходи щодо відбору, (добору) кадрів, встановити критерії відбору. Їх повинно бути небагато, основні мають охоплювати: визначення індивідуальних властивостей (вік, стать, стан фізичного, психічного здоров'я); професійної освіти (вища, професійно-технічна), кваліфікаційний рівень, професійна компетентність, потенційні можливості; ділові, морально-етичні якості тощо. На робочі місця, що не потребують високої кваліфікації, не варто наймати працівників, які мають більш високий освітньо-кваліфікаційний рівень. Варто орієнтуватись на сильні, а не на слабкі сторони людини і не шукати ідеальних працівників, яких в природі не існує, а наймати тих, котрі найбільше відповідають вимогам робочого місця. Оскільки на підприємствах залізничного транспорту найближчим часом може значно загостритися проблема щодо оновлення персоналу, то вже нині потрібно розробляти заходи щодо наймання кваліфікованих працівників молодших вікових груп. Наприклад, шляхом підвищення заінтересованості молодих громадян до роботи на залізничному

транспорті, ефективної співпраці з ПТНЗ, ВНЗ, які готують робітничі кадри та фахівців для транспортної галузі. Для цього необхідно, щоб представники служби кадрів залізничних підприємств ознайомлювались зі студентами (слухачами) відповідних професійних закладів, вибирали найбільш здібних, підходящих та укладали тристоронні угоди між підприємством, вищим чи професійно-технічним навчальним закладом та студентом (слухачем). Відповідно до угоди студент (слухач) має проходити практику, а після закінчення ПТНЗ чи ВНЗ – працювати на залізничному підприємстві. Для зацікавлення студентів (слухачів) варто щомісячно доплачувати їм певну грошову винагороду, цільову стипендію, що має бути передбачено у колективних договорах залізничних підприємств. Водночас на залізницях доцільно відновити систему наставництва.

Трудові колективи слід формувати з осіб різного віку, оскільки в працівників одного віку нерідко збігаються потреби, інтереси, мета, методи дій в однакових ситуаціях, що ускладнює пошук альтернативних моделей поведінки й провокує виникнення конфліктів.

Для вдосконалення професійного навчання персоналу на державному рівні слід розробити й реалізувати механізм розвитку системи безперервного професійного навчання кадрів на виробництві, що охоплюватиме правові, економічні й організаційні важелі. Вдосконалення законодавчого підґрунтя потрібно починати з ухвалення закону України „Про професійний розвиток персоналу на виробництві”. Необхідно розробити типові положення „Про підрозділ професійного навчання персоналу на підприємствах”, положення „Про сертифікацію персоналу на підприємствах, в установах, організаціях”, із врахуванням зауважень адміністрацій, а також внести зміни та доповнення до „Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які займаються професійно-технічним навчанням”.

Потрібно розробити ефективний механізм заінтересованості суб’єктів господарювання щодо вкладання коштів у розвиток робочої сили підприємств, а також дієві нормативно-правові, соціально-економічні важелі його реалізації. Основними складовими цього механізму мають бути нормативи інвестицій для профнавчання кадрів на виробництві; нормативно-правові акти щодо зменшення податків підприємств, за якими частина прибутку, що використовується для професійного навчання не повинна підлягати оподаткуванню; встановлення однакового доступу різних підприємств до пільгових кредитів для навчання персоналу тощо.

Назріла необхідність розробити новітню концепцію, методологію, методичні підходи щодо формування висококваліфікованого персоналу, вдосконалення управління, організації профнавчання на основі новітніх досягнень науки, техніки, технологій. Слід удосконалити навчально-програмне, методичне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення системи профнавчання працівників залізниць, створити умови для систематичного підвищення кваліфікації викладачів теоретичного курсу, інструкторів, майстрів виробничого навчання, активніше використовувати механізм соціального партнерства між роботодавцями, найманими працівниками, навчальними закладами у сфері професійного навчання персоналу.

З метою підвищення відповідальності адміністрації залізниць за організацію та якість професійного навчання в галузевих угодах, колективних договорах необхідно розробляти окремі підрозділи „Професійний розвиток персоналу на виробництві”.

У державному статистичному спостереженні форми № 6-ПВ варто відновити розділ IV „Витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації за звітний рік”, який був до 2004 р., що дасть змогу оцінювати стан справ у сфері фінансування професійного навчання персоналу й вживати адекватних заходів для його поліпшення.

Джерела

1. *Положення „Про професійне навчання кадрів на виробництві”*, затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26. 03. 2001 р. № 127/151.
2. *Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві”* від 24 січня 2001 р. № 13.
3. *Положення „Про ліцензування освітніх послуг”*, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 29 серпня 2003 р. № 1380.
4. *Положення „Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту”*, затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 31 грудня 1998 р. №201/469.
5. *Положення „Про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних закладах”* від 18. 05. 1998 р. № 181.
6. *Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів*. Зб. Нормативних та методичних матеріалів // За ред. В.С. Рубцова. — К.: СВП „Вета — Копісервіс”, 2003. — 599 с.
7. *Методологія, напрями, тенденції у сфері праці та соціальної політики* // За ред. к. е. н. М.М. Папієва, к. е. н., академіка АЕНУ Т.М. Кір’ян — К.: 2006. — С. 110 — 127.
8. *Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)”* // Урядовий кур’єр. — 2005. — № 9. — С. 6.

Аннотация. Проанализированы состояние, тенденции, основные проблемы в сфере формирования персонала железных дорог. Обоснованы основные пути решения проблем, связанных с формированием персонала, в том числе в сфере профобучения, которые предусматривают совершенствование нормативно-правовой, экономической базы, организации, управления, программно-методического обеспечения. Предложено разработать механизм заинтересованности как работодателей, так и наемных работников в повышении профессиональной компетентности путем профессионального обучения.

Summary. In clauses(articles) tendencies, the basic problems in sphere of formation of the personnel of railways are analysed a condition, including by vocational training. The basic ways of the decision of the problems connected to formation of the personnel, including in sphere the vocational training which provide perfection of the specification-legal, economic base, the organizations, managements, the program-methodical maintenance are proved. Important development of the mechanism of interest as employers, and hired workers in increase of professional competence is recognized by vocational training.

Стаття надійшла до редакції журналу 09.01.2008 р.

УДК 331.101

*Н.В. ТІЛКІНА,
головний науковий співробітник
Державного інституту
розвитку сім'ї та молоді*

ФАКТОРИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Постановка проблеми. Приймаючи рішення щодо переїзду, потенційний мігрант зіставляє не лише переваги можливих територій призначення порівняно з регіоном проживання, а й бере до уваги фактори привабливості потенційних можливих робочих місць та ефект, який може отримати від переміни місця роботи.

Стан розробки проблеми. Над виявленням та класифікацією факторів територіальної мобільності робочої сили працюють багато вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема, Ю. Веніге, Е. Йожа, Л. Дьєтваї [5], Т.І. Заславська [10], В.М. Мойсеєнко [12], В.І. Староверов [18], Л.Л. Рибаківський [17], В.І. Переведенцев [13], С. Ю. Рошин [16], А.І. Рофе [15], Н.В. Мкртчян [10], Е.М. Лібанова [14]. Утім різнобічність підходів до дослідження територіальної мобільності робочої сили не дають однозначного уявлення про фактори, що впливають на неї.

Метою цієї роботи є аналіз факторів, що зумовлюють територіальний рух праці робочої сили та можливі підходи до їх класифікації.

Виклад основного змісту. Одним із видів мобільності робочої сили є територіальна мобільність, що властива регіональним, національним і міжнаціональним ринкам праці. Це дає змогу розглянути фактори мобільності робочої сили на мезо-, макро- і мегарівнях. В економічній літературі її ототожнюють із трудовою міграцією [3, 6].

Загалом, фактори міграції Т.І. Заславська визначає як сукупність соціальних умов, під дією яких змінюється цей процес і які впливають на його обсяг, інтенсивність, напрям, параметри тощо [10]. Л.Л. Рибаківський вважає, що фактори міграції — це сукупність умов і обставин, які, взаємодіючи, впливають на територіальну рухливість населення [17]. Фактор можна визначити і як рушійну силу, і як причину одночасно, усе залежить від того, яких процесів і явищ це стосується [19].

Таким чином, фактори територіальної мобільності робочої сили являють собою рушійну силу або комплекс причин, які виникають у навколишньому середовищі індивіда та, взаємодіючи між собою, впливають на його переміщення.

Зазвичай, на всі процеси, що відбуваються на ринку праці, впливає не один фактор, а їх сукупність, що включає як природні, так і соціальні компоненти. Вони відрізняються

за своєю природою, напрямом та силою дії на те або інше явище, за місцем і часом прояву, що потребує класифікації факторів. Існує багато класифікацій факторів територіальної мобільності робочої сили, і будь-яка класифікація є умовною — вона визначається метою дослідження.

На думку В.І. Переведенцева, слід відрізнити суб'єктивні та об'єктивні фактори [13]. Під об'єктивними факторами маються на увазі територіальні відмінності у важливих для людини умовах життя, під суб'єктивними — особистісні риси (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації тощо), що зумовлюють рішення індивіда про зміну місця проживання та (або) роботи [10]. Об'єктивні фактори поділяють на природно-географічні, економічні, демографічні, політичні, соціальні та інші.

Важливе значення має класифікація факторів мобільності робочої сили залежно від можливості регулювання їх впливу, яка дає змогу поділити їх на три групи: фактори, що керуються (фактори-регулятори); фактори, що не керуються (фактори-умови); фактори, що безпосередньо не керуються, але побічно регулюються.

Фактори-регулятори переважно мають соціально-економічну природу. Ці фактори безпосередньо планує, регулює й змінює держава. До них відносять різницю в заробітній платі, встановлення або відміну пільг, державну політику на ринку праці. Серед керуючих факторів виділяють правові (закони, нормативні акти тощо), економічні (бюджетні й небюджетні кошти, фінансові витрати, компенсації), організаційні (організації, які займаються регулюванням, обслуговуванням та активізацією цих процесів) та інформаційно-пропагандистські (статистичні матеріали, інформація в ЗМІ, методична і нормативна література) [11].

У працях деяких дослідників відбувається ототожнення причин і факторів. Так, В.І. Переведенцев зазначає, що для того, щоб з'ясувати фактори міграції, треба встановити причини, які змушують людей переміщуватися. Також він роз'яснює, що причини міграційних явищ, які, з одного боку, достатньо загальні та глибокі, а з іншого — специфічні саме для міграції конкретної групи населення, можна назвати факторами [13].

Загалом, співвідношення факторів і причин щодо соціальних процесів досить складне. Крім того, що впливає, значну роль відіграє і те, на що здійснюється цей вплив. Тому причина є проміжним ланцюгом між фактором і явищем [12, 9, с. 29].

З погляду структурного підходу, який було сформовано в рамках соціологічних наук, базовою моделлю, що дає змогу розглянути територіальні переміщення робочої сили, є модель «притягання та відштовхування», розроблена в середині ХХ століття Е. Лі. Відповідно до цієї моделі у регіоні на ринку праці діють певні групи факторів, які відштовхують робочу силу від одних регіонів і притягують в інші [18]. До відштовхувальних факторів відносять високий рівень безробіття, перенаселення, бідність, економічну стагнацію. У регіоні-споживачі, навпаки, діють фактори притягання робочої сили (швидке економічне зростання, дефіцит ресурсів робочої сили, збільшення зайнятості в третьому секторі економіки (секторі послуг)). Водночас із факторами притягання та відштовхування діють обставини втручання (транспортні витрати, нестача або асиметрія інформації тощо). Їхній вплив підвищується зі збільшенням відстані між регіонами, що обмежує міжрегіональні потоки робочої сили.

Природне і соціальне середовище, що оточує людину, об'єднуються таким поняттям, як умови життя. При цьому фактор — це змінна (перемінна), що визначається і явищем, на яке він впливає, і умовами, що ним породжуються. Фактори неможливо розглядати як усі об'єктивні умови, а лише як їх частину. Умови завжди ширші та різноманітніші, ніж фактори, тобто умови — це загальна множина, а фактори — їхня підмножина [17].

Умовами мобільності (не лише територіальної) є, насамперед, стимул і можливість змін. До стимулів мобільності робочої сили можна віднести поліпшення матеріальних, соціальних чи психологічних умов життя, тобто підвищення заробітної плати, зацікавленість змістом праці, можливість кар'єрного зростання на роботі тощо. Таким чином, залежність явищ від умов, що їх породжують, має таку послідовність: умова — фактор — причина — явище [4].

Для того, щоб наблизити причину міграції до людини, тобто суб'єктивувати, також виділяють мотиви переміщення. Неможливо розглядати причини трудової мобільності поза мотивами, без аналізу світогляду окремих індивідів, механізмів взаємодії особистості та її мікросередовища. Під мотивами мобільності робочої сили розуміють причини, які роблять мобільність необхідною і доцільною через усвідомлення їх людиною. Мотиви — це внутрішні спонуки до мобільності, що відповідають зазначеним стимулам і пов'язані з прагненням задовольнити визначені потреби, досягнути певних благ і бажаних умов діяльності. В основу мобільності робочої сили можуть бути покладені кілька мотивів, які посилюють чи послаблюють вплив один одного або ж взаємодіють між собою.

У соціологічній літературі [7, с. 98–106] зазвичай до найістотніших мотивів, які впливають на трудові переміщення відносять:

- екстремальний мотив (міграція відбувається внаслідок передбаченої кризи у певній сфері зайнятості чи безперспективності робочого місця працівника);
- мотив досягнення максимального чи мінімального збереження прибутків (в одних випадках він виникає задля великих прибутків, в інших — заради мінімальної користі);
- майнові мотиви (вирішальне значення має можливість стати власником або вигідно позбутися певних засобів виробництва);
- непрямі мотиви (переміщення зумовлює нематеріальна мета — відповідність роботи спеціальності та кваліфікації тощо).

Аналізуючи індивідуальні мотиви територіальної мобільності, варто розглянути модель, що відображає прийняття рішень про зміну роботи з урахуванням користі й витрат не окремим працівником, а колективно — членами домогосподарств або родин. Так, теорія людського капіталу пропонує модель прийняття сімейного рішення про зміну роботи. Якщо обидва з членів подружжя здійснюють трудову діяльність, то доцільно оцінювати чисту поточну вартість користі від пошуку нової роботи для кожного з них. Позитивне рішення про зміну місця прикладання праці приймається тоді, коли сума чистих поточних вартостей вигід від зміни роботи чоловіка ($NPV_{\text{ч}}$) і чистих поточних вартостей вигід від зміни роботи дружини ($NPV_{\text{ж}}$) є додатною ($NPV_{\text{ч}} + NPV_{\text{ж}} > 0$) [16, с. 237]. Якщо чиста поточна вартість вигід кожного позитивна ($NPV_{\text{ч}} > 0$; $NPV_{\text{ж}} > 0$), то перспективи заробітків чи зміна роботи вигідна обоє членам подружжя. Якщо чиста поточна вартість вигід додатна для жінки ($NPV_{\text{ж}} > 0$) і від'ємна для чоловіка ($NPV_{\text{ч}} < 0$), це вигідно з погляду заробітків дружини. І навпаки, коли чиста поточна вартість вигід додатна для чоловіка ($NPV_{\text{ч}} > 0$) і від'ємна для жінки ($NPV_{\text{ж}} < 0$), це вигідно з погляду заробітків чоловіка (див. рис. 1).

Оцінюючи вигоди й витрати при прийнятті сімейних рішень про зміну роботи, необхідно також враховувати прямі грошові витрати при пошуках роботи, що пов'язано з переїздом родини, перевезенням багажу, купівлею або орендою нового житла.

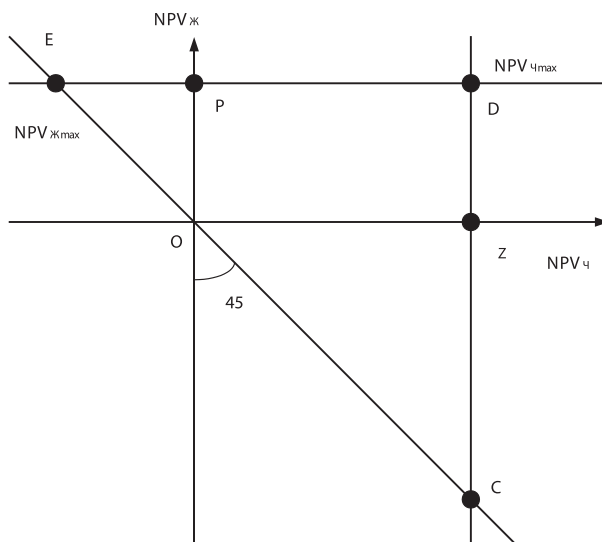


Рис. 1. Модель прийняття сімейних рішень про зміну роботи [15]

Наслідки зміни праці при прийнятті індивідуальних і колективних рішень здебільшого залежать від рівня доходів. Однак варто враховувати й такі причини, як проблеми стосунків у колективі та з керівництвом, незатребуваність на ринку праці або безробіття, низький рівень життя та зміна виду діяльності, що зумовлена прагненням «знайти себе».

В основі вивчення територіальної мобільності робочої сили на мікрорівні лежить концепція внутрішніх (внутрішньофірмових) ринків праці. У рамках цієї концепції можна виділити три групи факторів, що зумовлюють міжфірмову мобільність [15, с. 27–39]:

- фактори, пов'язані з діяльністю підприємства (величина заробітної платні, умови праці та її зміст, розміри фірми, перспективи кар'єрного зростання, наявність профспілки тощо);
- фактори, пов'язані з особистими характеристиками працівника (вік, стать, освіта, стаж роботи тощо);
- фактори, що не залежать від підприємства та працівника (рівень економічного та суспільного розвитку, поява нових форм зайнятості чи підприємств).

На думку Ю. Веніге [5, с. 36–39], одним з найважливіших факторів, що зумовлюють територіальну мобільність робочої сили, є об'єктивні суспільно-економічні процеси, зокрема науково-технічний прогрес. Адже нові технологічні процеси, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції потребують притоку кваліфікованої робочої сили.

Рух робочої сили зумовлений також здатністю окремих осіб до мобільності, їхньою схильністю до переміщення. Здатність до мобільності — це результат впливу багатьох факторів. Неабияке значення відіграє вік та стан здоров'я працівника. Найбільшу здатність до мобільності має молодь віком від 20 до 35 років [5]. На здатність до мобільності також істотно впливає й рівень освіти. Робітники, які не мають професійної освіти, здатні виконувати лише просту некваліфіковану роботу. Наявність певної кваліфікації

обмежує сферу прикладання цієї робочої сили, але водночас і спонукає до переміщення. Поштовхом до зміни місця роботи може бути підвищення кваліфікації чи опанування нової професії.

Одним із факторів територіальної мобільності робочої сили є перетворення, що відбуваються в економіці країни. Такі зміни спостерігаються на всіх рівнях — підприємстві, в галузі, в країні та за її межами. Зміни в системі розміщення виробництва, тобто регіональна диференціація кількості робочих місць, є фактором, який зумовлює територіальну мобільність робочої сили.

До факторів, які впливають на мобільність робочої сили, слід віднести також заборгованість із заробітної платні. Так, на думку Дж. Ерла і К. Сабір'янової, затримки заробітної платні на підприємстві швидше активізують, ніж гальмують вплив робочої сили. Водночас широке розповсюдження такого явища, як затримка заробітної плати на інших підприємствах міста чи регіону знижує мобільність працівників і сприяє їхньому закріпленню на нинішньому робочому місці [1].

У деяких випадках на зміну матеріальним вигодам починають приходити такі, як соціально-психологічний клімат у колективі, наявність соціальних пакетів для працівника, соціально-психологічна допомога під час та після звільнення [8].

Е.М. Лібанова зазначає, що в умовах перехідної економіки діють достатньо вагомі фактори, які обмежують або послаблюють мобільність робочої сили. До них належать: територіальні (відсутність достатньої інформації), інституційні (фактичне збереження інституту прописки, нерозвинутість ринку житла), а також соціально-демографічні фактори, які мають загальний характер (вік, сімейний стан, наявність малих дітей або дітей шкільного віку) [14].

З позиції теорії людського капіталу виділяють ряд факторів, які впливають на готовність працівника до територіальної мобільності: економічні (загальний рівень економічного розвитку регіону (країни), рух капіталів, рівень заробітної плати, рівень життя, умови і режим праці тощо); соціальні (соціальні гарантії, рівень медичного обслуговування, побутового та культурного забезпечення та ін.); політичні (прихильність до певних політичних рухів); природно-екологічні (географічне положення, кліматичні умови, екологічна ситуація); демографічні (вік, стать, рівень освіти тощо); національно-етнічні (менталітет, мова, культура, звичаї та ін.) [2].

Класифікацію факторів територіальної мобільності робочої сили можна зробити, спираючись на теорію економічної системи. Економічна система може бути представлена у вигляді ланцюга рівнів: мегасистема, макросистема, мезосистема і мікросистема.

Мегасистема — це міжнародний ринок праці, де територіальні трудові переміщення здійснюються між національними ринками праці окремих країн. Мегасистема розвивається під впливом міжнародної та довгострокової міграційної політики.

Макросистема — це національний ринок праці, що включає в себе мікропідсистему й мезопідсистему. Стійкий розвиток макросистеми перебуває під безпосереднім впливом макроелементів, таких як соціально-економічна політика держави, інституціональне забезпечення на макро- і мезорівнях. Територіальна мобільність робочої сили в цій системі є елементом, що сполучає інші підсистеми.

Мезосистема — це регіональний ринок праці, що складається з безлічі внутрішніх ринків, які утворюють мікропідсистему мезорівня. Для цієї системи характерний внутрішньорегіональний тип трудових переміщень. Мезосистема має багато внутрішніх і зовнішніх факторів, що забезпечують її стійкість. Серед них варто виділити: інвестиційний, економічний, трудовий потенціал, а також елементи інфраструктури регіонального ринку праці (освітні установи, державні й недержавні служби зайнятості).

Мікросистема є частиною зовнішнього оточення, що включає багато складових. До зовнішнього середовища слід віднести: економічні умови, споживачів, постачальників, конкурентів, посередників, засоби масової інформації. Це взаємозалежні фактори, які впливають на все, що відбувається всередині мікросистеми.

Таким чином, системний підхід до дослідження факторів територіальної мобільності робочої сили дає змогу класифікувати їх на всіх економічних рівнях, які стримують чи стимулюють процес трудових переміщень.

Так, на мікрорівні можна виділити чотири групи факторів, які пов'язані з діяльністю підприємства, з зовнішніми факторами щодо нього та з особистою характеристикою працівника:

- економічні фактори (розмір оплати праці, умови та зміст праці, розмір організації, кар'єрне зростання тощо);
- соціальні фактори (наявність соціального пакета, наявність профспілок тощо);
- демографічні (вік, стать, освіта, рівень кваліфікації, досвід роботи, сімейний стан працівника та наявність у нього дітей тощо);
- інституційні фактори (відсутність достатньої інформації про місце переміщення тощо).

Для регіональних, галузевих, національних і міжнародних ринків праці властиві територіальні переміщення, тому буде доцільно для них виділити ще одну групу факторів — територіальну. Таким чином, на мезо-, макро- та мегарівнях діють п'ять груп факторів мобільності робочої сили, які стримують і стимулюють процес трудових переміщень на цих ринках праці, це: економічні, соціальні, демографічні, інституційні та територіальні фактори. Для цих економічних рівнів усі зазначені фактори мобільності робочої сили дещо ширші. Так, до соціальних факторів територіальної мобільності робочої сили додається рівень побутового та культурного забезпечення регіону, до інституційних — фактичне збереження інституту прописки (у даний час реєстрації), нерозвиненість ринку житла, податкове та правове законодавство, міграційна політика приймаючої країни. Щодо територіальних факторів мобільності робочої сили, то тут слід виділити територіальне розміщення виробництва або країни, диференціацію робочих місць, транспортні витрати на переміщення, які зростають зі збільшенням відстані між регіонами або країнами, об'єднуючи ці процеси.

Джерела

1. Earle J. and Sabirianova K. (2002), „Understanding wage arrears in Russia. Journal of Labor Economics, —Vol. 20, — July, 2002. — p. 661–707.
2. Білик О.М. Трудова мобільність у системі активів людського капіталу // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвип. До 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 44–51.
3. Борисов В.А. Демография: Учеб. для вуз. — М.: NOTA BENE Медиа Трейд Компания, 2005. — 344 с.
4. Бублій М.П. Фактори міграції робочої сили та особливості її статистичного обліку // http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/n_1_2008/doc/5/03.pdf

5. *Вениге Ю., Иожа Е., Дьетваи Л.* Структура и мобильность рабочей силы. — М.: «Экономика», 1978. — 197 с.
6. *Вечканов Г.С.* Миграция населения как фактор формирования трудовых ресурсов // Проблемы трудовых ресурсов России: (Соц.-экон. исслед.). — СПб., 1995. — С.73–100.
7. *Дорин А.В.* Экономическая социология. — Минск: ИП „Экоперспектива”, 1997. — 254 с.
8. *Иванов А.А.* Анализ социально-экономических факторов трудовой мобильности // <http://lib.socio.msu.ru/1/library>
9. *Іванченко Є.А.* Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах. Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Є.А. Іванченко; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. — Одеса, 2005. — 20 с. — укр.
10. *Миграция* сельского населения / Под ред. Т.И. Заславской. — М., 1970. — 348 с.
11. *Мкртчян Н.В.* Причинно-факторный механизм миграции населения. В сб.: Миграция населения. Вып. 1: теория и практика исследования. Приложение к журналу «Миграция в России». — М., 2001. — С. 51–54.
12. *Моисеенко В.М., Баринов В.Т.* Сезонная миграция населения // Миграционная подвижность населения в СССР / Под ред. Б.С. Хорева, В.М. Моисеенко. — М.: Статистика, 1974. — С. 122–124.
13. *Переведенцев В.И.* Методы изучения миграции населения : АН СССР, Ин-т международн. рабочего движения. — М.: «Наука», 1975. — 231 с.
14. *Ринок праці та соціальний захист:* Навч. посіб. із соціал. політики / Лібанова Е., Палій О. — К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. — 491 с.
15. *Рофе А.И., Збышко Б.Г.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / Под ред. А.И. Рофе. — М.: Изд-во «МИК». — 1998. — 268 с.
16. *Роцин С.Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда (экономическая теория труда): Учеб. пособ. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 400 с.
17. *Рыбаковский Л.Л.* Региональный анализ миграций (монография). — М.: Статистика, 1973. — 159 с.
18. *Староверов О.В.* Отдельные модели экономической социологии / О. В. Староверов; Центр. экон.-мат. ин-т. — М.: Наука, 2006. — 232 с.
19. *Толковый словарь русского языка:* В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. — М.: Астрель, АСТ, 2000. — 528 с.

Аннотация. В статье рассматривается влияние факторов на процессы территориальной мобильности рабочей силы на микро-, мезо-, макро- и мегауровнях. Приведены гипотезы касательно направления влияния того или иного фактора (группы факторов), предложено их классификацию.

Summary. In the article is considered influence of the different factors on processes of movement of the population on micro-, mezzo-, macro- and mega- levels. It is induced a hypothesis of directions of impact of some factor and offered their classification.

Стаття надійшла до редакції журналу 30.09. 2008 р.

УДК 331.5.:314.44

*Г.В. ГАВРЮШЕНКО,
ДУ Науково-дослідний інститут
соціально-трудових відносин Міністерства праці
та соціальної політики України, м. Луганськ*

НАДОМНА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ – ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Постановка проблеми. Підвищення рівня зайнятості інвалідів є одним із пріоритетів державної соціальної політики щодо цієї категорії громадян. Так, державою визнано, що саме трудова діяльність відіграє особливу роль у процесі інтеграції інвалідів у суспільне життя, допомагаючи їм відчувати власну необхідність як з боку родини, так і суспільства загалом, подолати наслідки інвалідності, забезпечити повноцінну реабілітацію.

Протягом останніх років держава багато зробила для підвищення рівня зайнятості інвалідів: прийнято низку законодавчо-нормативних актів відповідного спрямування у рамках виконання Національної програми професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на 2001–2005 рр., термін дії якої нещодавно закінчився, було створено 10996 робочих місць для інвалідів. Державною програмою розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року, що затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 12.05.2007 р. №716, передбачено створити за рахунок коштів, які надходять до Фонду соціального захисту інвалідів від застосування адміністративно-господарських санкцій, не менш як 12 тис. робочих місць для працевлаштування інвалідів.

Однак рівень зайнятості інвалідів зростає дуже повільно: у 2005 р. він становив 14,6% від загальної чисельності усіх дорослих інвалідів, збільшившись порівняно з 2001 р. лише на 0,1 відсоткового пункту. Питома вага зайнятих трудовою діяльністю інвалідів серед усього зайнятого населення у 2005 р. становила 1,7%, і підвищилась проти 2001 р. також лише на 0,1%.

Отже, незважаючи на значне законодавче підґрунтя, знаходження інвалідами свого місця на вітчизняному ринку праці залишається “відкритим питанням”, особливо за сучасних підвищених вимог до стану здоров'я працівників та відносно достатній пропозиції „здорової” робочої сили. У зв'язку з цим нагальною постає потреба як у розробленні нових, так і у вдосконаленні наявних механізмів створення робочих місць для забезпечення зайнятості інвалідів. Одним із них може бути розвиток та поширення надомної форми

організації праці та, відповідно, створення надомних робочих місць у видах економічної діяльності країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема пошуку шляхів підвищення рівня зайнятості громадян з інвалідністю займається ряд провідних вітчизняних учених. У наукових працях К. Бондарчук, І. Терюханової, М. Талана, А. Шевцова викладено науково-методичні підходи до підвищення рівня зайнятості інвалідів різних нозологічних груп, у т. ч. й через створення надомних робочих місць. У роботах В. Петюха дається характеристика існуючих організаційних форм надомної праці, висвітлюються переваги та недоліки її застосування для усіх сторін соціально-трудових відносин: держави, роботодавців, працівників, у т. ч. з інвалідністю. Однак висвітлення проблем розвитку в сучасних економічних умовах в Україні надомної форми організації праці має в науковій літературі фрагментарний характер. Тому дослідження щодо сучасного стану зайнятості інвалідів у надомних умовах, викладення організаційно-методичних підходів до розвитку надомної форми організації праці та, відповідно, створення надомних робочих місць для забезпечення зайнятості інвалідів є, на нашу думку, актуальним.

У зв'язку з цим, **метою статті** є викладення основних організаційно-методичних підходів до розвитку надомної форми організації праці як одного із оптимальних шляхів залучення інвалідів до процесу трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загальновизнаним у всьому світі стає принцип інклюзії інвалідів, у т. ч. й у сфері зайнятості, що у даному контексті означає залучення інвалідів до зайнятості на так званому «відкритому» ринку праці поряд із здоровими громадянами. Однак, необхідно зауважити, що завжди є такі особи з інвалідністю, зайнятість яких через тяжкі обмеження здоров'я та, відповідно, велику витратність у створенні для них необхідних умов праці, буде такою, яку неможливо, або вкрай важко організувати навіть на спеціалізованих робочих місцях відкритого ринку праці. Саме для таких осіб із тяжкими вадами здоров'я (тобто для осіб з I та II групами інвалідності, питома вага яких у 2005 р. становила 14,2 та 46,7 % відповідно від загального контингенту інвалідів) найбільш оптимальною формою зайнятості виступатиме надомна праця.

Всеохоплююче визначення надомної праці надано у Конвенції МОП № 177 (1996 р.) про надомну працю [1, с. 1477]. Згідно з цією Конвенцією, під терміном «надомна праця» розуміють роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:

- за місцем її мешкання або в інших приміщеннях на її вибір, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;
- за винагороду;
- з метою виготовлення товарів або надання послуг згідно із вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має такого ступеня автономії та економічної незалежності, який необхідний для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

У теперішній час надомна праця існує у двох основних організаційно-правових формах. Перша форма — переважно ручна праця невисокої кваліфікації із використанням найпростішого обладнання, що здобула назву «традиційна» надомна праця.

Друга організаційна форма праці являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології. Ця форма організації надомної праці має назву «телеробота». Однак широкомасштабний розвиток телероботи та, відповідно, залучення до

неї інвалідів-надомників навряд чи відбуватиметься у нашій державі високими темпами, бо, за даними експертів, Україна посідає лише 84 місце із 178 країн за рівнем доступу до телекомунікаційних технологій [2, с. 18]. Саме тому, на нашу думку, в державі необхідно розвивати традиційну надомну працю. Дослідницька робота авторів статті підтверджує, що інвалідам у надомних умовах доступне виконання близько 170 видів робіт, найпоширенішими з яких є: штампування на ручному гніті дрібних виробів із жерсті, картону, гуми, штампування та закручування гудзиків, виготовлення дерев'яних рамок для фотокарток, рамок для рибальських сіток, штучних квітів, виготовлення із м'якого дроту мишоловок, замків швидкозшивачів, прищіпок для білизни, складання електротехнічних та електроустановочних виробів: радіоапаратури, електророзеток, патронів електричних, а також широке коло художніх, картонажних, слюсарних, заготівельних робіт тощо.

Варто зазначити, що в Україні надомна праця не підлягає статистичному обліку, тому єдиною офіційною статистичною інформацією щодо чисельності інвалідів, які працюють на умовах надомної праці, та динаміки їх працевлаштування є дані Мінпраці України щодо працевлаштування інвалідів органами соціального захисту населення (табл. 1) [3, с. 43; 4, с. 54].

Як видно із табл. 1, із загальної чисельності інвалідів, що виявили бажання працювати, перебувало на обліку для працевлаштування на умовах надомної праці на початок 2005 р. 678 осіб, що у 4,3 рази менше, ніж на відповідну дату 2002 року. Протягом 2005 року 231 особа з інвалідністю звернулася до органів соціального захисту населення з питань працевлаштування на умовах надомної праці, тоді як протягом 2002 р. таких інвалідів було 602 особи, тобто майже у 3 рази більше. При цьому працевлаштовано протягом 2005 р. на умовах надомної праці лише 158 осіб, що у три рази менше, ніж за відповідний період 2002 року.

При цьому чисельність інвалідів, зайнятих трудовою діяльністю, у 2002 р. становила 354,3 тис. осіб, а у 2005 р. — 346,7 тис. осіб (табл. 2) [5, с. 4].

Отже, якщо порівнювати чисельність інвалідів, працевлаштованих на умовах надомної праці, із загальною чисельністю інвалідів, зайнятих трудовою діяльністю, можна дійти висновку, що у 2002 р. питома вага інвалідів, працевлаштованих у надомних умовах, становила 0,1% від загальної чисельності інвалідів, зайнятих трудовою діяльністю, а у 2005 р. — 0,05%.

Однак варто зауважити, що надомна форма організації праці, а отже, й процес створення надомних робочих місць у сфері соціально-трудових відносин широко використовувалися за планової економіки. У теперішній час цей практичний досвід є незаслужено забутим.

Так, за часів СРСР підприємства, переважно системи Міністерства легкої промисловості та Міністерства побутового обслуговування населення разом із промисловими артілями із вироблення народних художніх промислів, широко використовували надомну форму організації праці. Вивчення та аналіз надомництва, що функціонувало в Україні за часів планової економіки, дало змогу виділити такі форми організаційно-виробничої структури підприємств, які мали надомні робочі місця:

- змішані підприємства із використанням надомної праці;
- спеціалізовані підприємства, об'єднання, комбінати надомної праці.

Таблиця 1

Працевлаштування інвалідів органами соціального захисту населення у 2002 та 2005 рр.*

	Перебувало на обліку для працевлаштування на початок 2002 р., осіб				Перебувало на обліку для працевлаштування на початок 2005 р., осіб				Звернулося з питань працевлаштування протягом 2002 р., осіб				Звернулося з питань працевлаштування протягом 2005 р., осіб				Працевлаштовано інвалідів протягом 2002 р., осіб				Працевлаштовано інвалідів протягом 2005 р., осіб			
	у т.ч. інвалідів			Всього	у т.ч. інвалідів			Всього	у т.ч. інвалідів			Всього	у т.ч. інвалідів			Всього	у т.ч. інвалідів			Всього	у т.ч. інвалідів			
	I групи	II групи	III групи		I групи	II групи	III групи		I групи	II групи	III групи		I групи	II групи	III групи		I групи	II групи	III групи					
Кількість інвалідів, які виявили бажання працювати, всього	19019	442	4348	14229	10430	404	2758	7268	9088	185	2281	6622	8844	124	2217	6503	6069	77	1423	4569	5031	52	1421	3558
у тому числі у звичайних умовах виробництва	15000	136	2852	12012	9088	185	2240	6663	8108	105	1886	6117	8411	88	2029	6294	5259	48	1165	4046	4733	31	1277	3425
на спеціалізованих підприємствах	1112	203	390	519	664	125	218	321	378	31	121	226	202	15	87	100	338	24	75	239	140	11	66	63
із них: для сліпих	673	183	223	267	379	107	110	162	158	29	51	78	99	11	40	48	127	23	46	58	61	8	27	26
для глухих	439	20	167	252	285	18	108	159	220	2	70	148	103	4	47	52	211	1	29	181	79	3	39	37
на умовах надомної праці	2907	103	1106	1698	678	94	300	284	602	49	274	279	231	21	101	109	472	5	183	284	158	10	78	70
Із загальної кількості бажали працювати:	8546	106	1687	6753	1723	53	568	1102	1251	39	464	748	1086	20	381	685	898	4	213	681	662	7	236	419
на умовах скороченого робочого дня	3030	40	729	2261	589	17	204	368	513	11	204	298	397	3	136	258	267	1	29	237	195	-	62	133
скороченого робочого дня	2501	19	466	2016	655	8	182	465	374	10	155	209	382	7	139	236	262	2	95	165	214	-	74	140
за тимчасовою трудовою угодою	3015	47	492	2476	479	28	182	269	364	18	105	241	307	10	106	191	369	1	89	279	253	7	100	146

* За даними Міністерства праці та соціальної політики України

Таблиця 2

Рівень зайнятості інвалідів у 2002–2005 рр.

№ з/п	Показник	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
1	Чисельність дорослих інвалідів, тис. осіб	2260,7	2229,2	2247,5	2372,1*
2	Чисельність дорослих інвалідів, зайнятих трудовою діяльністю, тис. осіб	354,3	355,6	326,0	346,7
3	Питома вага працюючих інвалідів у чисельності всіх дорослих інвалідів, %	15,7	16,0	14,5	14,6

*Без інвалідів силових структур

При цьому спеціалізовані підприємства були двох типів:

- підприємства, об'єднання зі спеціалізованими цехами надомної праці;
- спеціалізовані тільки на надомному виробництві підприємства, об'єднання, комбінати, у т.ч. із прибудинковими ділянками у складі спеціалізованих підприємств.

На змішаних підприємствах поряд із працівниками, зайнятими в стаціонарних умовах виробництва, працювали надомні працівники, які головним чином виконували трудові операції зі складання, пакування, маркування, зачищення, тобто операції, що маломеханізовані або такі, що виконуються ручним способом. У складі цих підприємств кількість надомних робочих місць була незначною, обсяг продукції, що вироблялася надомними працівниками, складав у середньому 3,0–5,0% від загального обсягу робіт.

Отже, якщо надомним працівником виконувалася кінцева операція із виготовлення виробу, готова продукція надходила до складу готової продукції для її реалізації. А у разі виконання надомним працівником проміжної операції, напівфабрикат повертався на доробку до стаціонарного виробництва. Щодо спеціалізованих підприємств надомного виробництва, як вже було зазначено вище, то вони поділялися на два типи.

Спеціалізовані підприємства першого типу поряд зі стаціонарними цехами мали цехи надомного виробництва (цехи із надомними робочими місцями), що могли бути розташовані як філії в іншій місцевості (малих містах, поселеннях міського типу, селах), що, відповідно, сприяло промислового та соціального розвитку таких населених пунктів.

Підприємства другого типу використовували лише надомну працю, через що дістали назву комбінатів надомної праці. Тут працювали лише надомні працівники, адміністративно-управлінський персонал та працівники, які виконували підготовчу роботу (сортування сировини та матеріалів, їх видавання, транспортування та приймання готової продукції): комірники, водії, майстри тощо.

Поширеною також була практика створення надомних робочих місць на прибудинкових ділянках, на перших поверхах, у напівпідвальних приміщеннях житлових будинків великих мікрорайонів міст тощо. Створення таких надомних робочих місць було маловитратним бо, на відміну від створення таких робочих місць у межах комбінатів надомної праці, виключало вкладення коштів у будівництво виробничих приміщень та на утримання адміністративно-господарського персоналу. Робочі місця поза житловими будинками створювалися з метою забезпечення зайнятості осіб, які або не мали необхідних житлово-побутових умов вдома, або виконували роботи, організація яких відповідно до загальних правил протипожежної безпеки та санітарії була неможливою в

надомних умовах. Про обсяги розвитку надомної форми організації праці та, відповідно, про створення надомних робочих місць в Україні при плановій економіці свідчать дані фахівців сектору економічних досліджень трудових ресурсів УкрПКТІ місцевпрому. Так, за даними фахівців цієї установи, у 1985 р. надомна форма організації праці використовувалася на 218 неспеціалізованих (звичайних) підприємствах, де було створено та введено в дію 27,3 тис. надомних робочих місць. На спеціалізованих об'єктах, що призначалися для переважного використання праці осіб із зниженою працездатністю, було створено та введено в дію 14,3 тис. надомних робочих місць, при цьому майже 80,0% (11,4 тис. осіб) зайнятих на цих робочих місцях, складали пенсіонери та інваліди [6, с. 13]. Таким чином, у зазначений період, загальна чисельність надомних робочих місць, що функціонували як на звичайних підприємствах, так і на підприємствах, що призначалися для переважного використання праці осіб із зниженою працездатністю, становила 41,6 тис. одиниць.

Слід констатувати, що в Україні за часів планової економіки чисельність надомних робочих місць, у т. ч. й таких, де були зайняті особи з інвалідністю, вимірювалася тисячами, тоді як нині (як наочно свідчать дані табл. 1.) наявність таких робочих місць — поодинокі явище.

Таким чином, одним із першочергових шляхів підвищення рівня зайнятості інвалідів з тяжкими вадами здоров'я має стати відновлення функціонування надомної форми організації праці. Розпочати, на нашу думку, необхідно з удосконалення законодавчо-нормативної бази. Річ у тім, що Україна не ратифікувала основоположного міжнародного документа щодо правового регулювання надомної праці — Конвенції МОП № 177 (1996 р.) про надомну працю.

Єдиним на сьогодні нормативним актом щодо регулювання традиційної надомної праці у нашій державі є Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/11—99, яке має застосовуватися в частині, що не суперечить Конституції та законам України¹. Але переважна більшість правових норм цього Положення є застарілою, а у чинному загальному трудовому законодавстві (КЗпП України) правового регулювання роботи такої категорії працівників, як надомники взагалі немає. Не передбачено правового регулювання надомної праці і у проєкті Трудового кодексу України, що поданий на розгляд до Верховної Ради України, окрім оплати праці за трудовим договором про надомну працю.

Однак, як свідчить проведений авторами статті аналіз зарубіжного досвіду, у переважній більшості інших країн світу в останній період прийнято нові або перероблено застарілі законодавчі положення щодо надомної праці.

Так, Указом Президента Республіки Узбекистан від 05. 01. 2006 р. № 3706 було прийнято постанову КМРУз «О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производителями услуг на базе развития надомного труда».

Отже, відновлення та подальший розвиток надомної форми організації праці потребує удосконалення вітчизняної законодавчо-нормативної бази шляхом ратифікації Конвенції МОП № 177 про надомну працю, а також розроблення оновленого Положення про надомну працю.

¹ Відповідно до постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-ХІІ на території республіки правомірним є застосування актів законодавства колишнього Союзу РСР з питань, не врегульованих законодавством України, за умов, що вони не суперечать чинному вітчизняному законодавству.

Наступним шляхом у відродженні надомної форми організації праці має стати створення за активної фінансової і організаційно-методичної підтримки відповідних державних структур, що залучені до процесу сприяння працевлаштуванню інвалідів, підприємств (комбінатів) надомної праці.

З цією метою Фонд соціального захисту інвалідів у вересні 2007 р. ініціював організацію при місцевих органах влади постійно діючих груп із розроблення програми заходів щодо впровадження в містах Києві, Луганську та Київській області пілотного проекту зі створення підприємств (комбінатів) надомної праці.

На нашу думку, оптимальною базою, на якій можуть бути створені такі комбінати, виступатимуть центри реабілітації інвалідів, наявні майже в кожному регіоні України, та, відповідно, у регіонах, що відібрані для проведення експерименту.

Створюючи такі експериментальні підприємства, необхідно виходити із того, що вони виконуватимуть не лише соціальну роль — забезпечення зайнятості інвалідів, як це зазвичай було за часів планової економіки, а й вироблятимуть запитувану на споживчому ринку конкурентоспроможну продукцію.

Вважаємо, що для успішного проведення експерименту зі створення комбінатів надомної праці, необхідно забезпечити участь, чіткий розподіл обов'язків та взаємодію таких структур:

- Міністерство праці та соціальної політики України;
- регіональні відділення Фонду соціального захисту інвалідів;
- міські центри зайнятості регіонів, де проводитиметься експеримент;
- відділи економіки міськвиконкомів регіонів, де проводитиметься експеримент;
- Головні управління праці та соціального захисту населення (далі — ГУПСЗН) регіонів, де проводитиметься експеримент;
- медико-соціальні експертні комісії (далі — МСЕК) регіонів, де проводитиметься експеримент;
- громадські організації інвалідів (за узгодженням);
- центри реабілітації інвалідів, розташовані у регіонах, де проводитиметься експеримент;
- наукові установи (за узгодженням).

Першим кроком у створенні таких підприємств має стати наказ Мінпраці України про проведення у містах Києві, Луганську та Київській області експерименту із розвитку надомної форми організації праці для інвалідів шляхом створення на базі центрів реабілітації інвалідів підприємств з надомної праці.

Координацію діяльності, фінансування та контроль за проведенням експерименту здійснюватимуть регіональні відділення Фонду соціального захисту інвалідів. Для контролю за проведенням експерименту у регіонах, де він проводиться, створюватиметься наглядова рада у складі голови — керуючого регіональним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів та представників ГУПСЗН, міського (обласного) центрів зайнятості, голів громадських організацій інвалідів тощо.

Члени наглядової ради збиратимуться один раз на місяць на засідання, де заслуховуватимуть й обговорюватимуть проблеми, що виникатимуть у процесі організації діяльності підприємства та потребуватимуть вирішення на рівні підприємства, Фонду соціального захисту інвалідів або інших залучених до проведення експерименту структур.

Головними напрямками у створенні експериментальних підприємств надомної праці, на думку авторів статті, мають стати:

- Виявлення чисельності та категорій інвалідів (вік, стать, нозологія захворювання, освітньо-кваліфікаційний рівень тощо), які бажають бути зайнятими на умовах надомної праці.

Виявленням таких інвалідів займатимуться регіональні відділення Фонду соціального захисту інвалідів, ГУПСЗН, міські центри зайнятості, громадські організації інвалідів.

- Визначення переліку видів робіт (послуг), що користуються попитом на місцевому споживчому ринку й на яких може бути використано працю інвалідів-надомників.

Визначення таких видів робіт здійснюватиме відділ економіки міськвиконкому, відділ з праці ГУПСЗН, адміністративно-управлінський персонал експериментального підприємства надомної праці та громадські організації інвалідів.

- Вивчення переліку продукції, відібраної для виробництва на підприємстві надомної праці, та надання висновку про можливість (неможливість) вироблення цієї продукції інвалідами при основних інвалідизуючих захворюваннях. Означену діяльність здійснюватиме МСЕК.

- Відбір із усього переліку запитаних на місцевому споживчому ринку конкретного переліку видів робіт (послуг), що виконуватимуться на надомному підприємстві, та залучення із усієї чисельності інвалідів, бажаючих працювати на умовах надомної праці, тих, чий якісні характеристики найбільшою мірою відповідатимуть роботі, що планується до виконання. Таку роботу проводитиме адміністративно-управлінський персонал підприємства надомної праці.

- Організація навчання/перенавчання (за необхідністю) майбутніх працівників-надомників на базі професійно-технічних училищ-інтернатів для інвалідів або на виробничій базі підприємства.

У разі неможливості організації навчання інвалідів у зазначених структурах через їх фізіологічні можливості, підприємство може сприяти організації навчання таких інвалідів у надомних умовах.

- Розроблення типового Положення про підприємство надомної праці.

Положення включатиме весь порядок організації надомної праці на підприємстві, а саме:

- порядок оформлення на роботу в надомних умовах (укладення трудового договору);
- організація, умови праці, оплата праці та соціальне страхування надомних працівників;
- порядок створення, оснащення робочих місць відповідно до вимог їх організації;
- порядок забезпечення сировиною, матеріалами, обладнанням та вивезення готової продукції;
- облік сировини, матеріалів, готової продукції.

- Розроблення на основі досвіду функціонування підприємства методичних рекомендацій щодо організації діяльності таких підприємств в інших регіонах України. Зазначена робота виконуватиметься адміністративно-управлінським персоналом підприємств надомної праці. Наукове супроводження проведення експерименту може здійснювати ДУ Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин (м. Луганськ).

Висновки. Виходячи з вищевикладеного, можна констатувати, що однією із вагомих причин низького рівня зайнятості інвалідів в Україні є занепад надомної форми організації праці, зумовлений як сучасним соціально-економічним станом у державі, так і недостатньою визначеністю ролі державних структур у створенні надомних робочих місць. Відродження та подальший розвиток надомної праці можливий шляхом:

- розроблення в Україні відповідної законодавчо-нормативної бази (ратифікація Конвенції МОП № 177 про надомну працю; врегулювання надомної форми організації праці у проекті Трудового кодексу України; розроблення оновленого Положення про надомну працю);
- створення в окремих регіонах України за активної державної підтримки та участі структур, відповідальних за сприяння працевлаштуванню інвалідів, експериментальних підприємств (комбінатів) надомної праці;
- розповсюдження набутого при проведенні експерименту практичного досвіду щодо створення підприємств надомної праці по всіх регіонах України.

Джерела

1. Конвенція та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці, 1965–1999. Том II. – С. 1477.
2. Баласинович Б. Становлення елементів інформаційного суспільства в Україні // Банківська справа. – 2004. – №4. – С. 18.
3. Соціальний захист населення України у 2002 році. – Бюлетень Державного комітету статистики України. – С. 43.
4. Соціальний захист населення України у 2005 році. – Бюлетень Державного комітету статистики України. – С. 54.
5. Терюханова І. Зайнятість інвалідів: реалії та перспективи // Україна: аспекти праці. – 2007. – №1. – С. 4.
6. Пикельняк М. Е. Организация труда надомников. – К.: Техника, 1985. – С. 13.

Аннотация. В статье рассмотрена проблема поиска новых путей повышения уровня занятости граждан с инвалидностью, особенно тех, которые имеют тяжелые нарушения здоровья. Предложено путь решения проблемы занятости инвалидов с тяжелыми нарушениями здоровья – возрождение надомной формы организации труда. Изложены организационно-методические подходы к созданию в современных экономических условиях предприятий надомного труда для обеспечения занятости лиц с инвалидностью.

Summary. The article deals with the problem of searching new ways to rise of employment level of disabled persons, especially those of them who have serious injuries to their health. The way to settlement of the problem of employment of people with serious injures to their health has been proposed, which actually means coming back to “home work’s” form of organization of work. Organizational and methodical approaches to creation under modern economic conditions of various types of the based on homework enterprises for provision of employment of disabled people had been laid down in the article.

Стаття надійшла до редакції журналу 08.11.2007 р.

РЕЦЕНЗІЯ
НА ВИБРАНІ НАУКОВІ ПРАЦІ С.І. ПИРОЖКОВА (ТОМ 1)
ДЕМОГРАФІЧНИЙ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ¹

Наукова література із соціально-демографічної проблематики збагатилась визначною роботою фундаментального рівня: нещодавно вийшов друком перший том вибраних наукових праць знаного українського вченого-демографа, академіка Національної академії наук України С.І. Пирожкова «Демографічний і трудовий потенціал». Це видання узагальнює результати багаторічних наукових напрацювань автора з питань методології і методики демографічного аналізу та прогнозування, демографічної історії, порівняльних соціально-демографічних досліджень.

Відповідно до різнопланової тематики даного демографічного видання у ньому викремлено кілька частин. Відкриває книгу представлена зі змінами і доповненнями одна із ранніх, однак доволі відомих у середовищі професійних демографів, робота С.І. Пирожкова, присвячена висвітленню проблематики взаємозв'язків демографічних процесів і вікової структури населення. У ній міститься ґрунтовний аналіз демоетричних моделей відтворення населення та відображення у них взаємозв'язків основних демографічних параметрів. На статистичних матеріалах, що характеризують різні реальні населення, автор досліджує зміни у віковій структурі у процесі переходу від екстенсивного до інтенсивного типу відтворення населення, здійснює порівняльний аналіз впливу процесів народжуваності, смертності та міграції на формування вікової структури населення. У роботі реалізовано також і «зворотний» напрям дослідження взаємозв'язків вікової структури у системі відтворення населення — оцінку її впливу на демографічні процеси і на зростання населення. Цей напрям демографічного аналізу, що протягом тривалого часу не втрачає своєї актуальності, автор надалі успішно розвиває в одній із більш пізніх наукових праць — статті «Вікова структура як фактор відтворення населення», що також увійшла до рецензованого видання. У підрозділі «Демографічні структури і потенціали», де вміщено згадану статтю, значний науковий інтерес становить також ще дві роботи («Демоекономічні структури» та «Соціально-економічні наслідки зрушень у віковому складі населення»), якими свого часу було фактично започатковано в Україні конкретні дослідження у царині економічної демографії.

Окрему увагу у виданні автор приділив аналізу міграційних процесів. Статті, які увійшли до відповідного підрозділу вибраних праць академіка С.І. Пирожкова, розкривають широкий спектр питань, що стосуються міграційного руху населення України, а також Росії і країн Східної Європи. Опубліковані праці уособлюють внесок у дослідження детермінант трудової міграції населення України в Росію, проблем нелегальної міграції та

¹ С.І. Пирожков. Вибрані наукові праці. У двох томах. Том 1. Демографічний і трудовий потенціал. — К.: Київ.нац.торг.-екон.ун-т., 2008. — 934с.

взаємозв'язків міграційної рухливості населення і особливостей прикордонного режиму та його регулювання, питань формування міграційної політики України у сучасних умовах. Вищеокреслені питання автор розглядає не лише із суто демографічної точки зору, а і з позицій досягнення національної безпеки нашої країни, в ув'язці зі стратегією її соціально-економічного розвитку.

Безумовно, центральним і ключовим у рецензованому виданні є розділ «Трудової потенціал населення», в якому вміщено чи не найбільш фундаментальну наукову працю автора, один із взірців вітчизняної демографічної класики — матеріали його монографії «Трудовой потенциал в демографическом измерении». У цій книзі розкривається авторська концепція трудового потенціалу населення як багатомірної категорії людського ресурсу. Даною роботою було закладено основи формування і реалізації нового напрямку у демоекономічних дослідженнях — *потенціалізму*.

Для цієї наукової праці характерне чітке виділення теоретико-методологічних та прикладних аспектів дослідження трудового потенціалу. Висвітлення багатограних методологічних і методичних проблем дослідження й оцінки трудового потенціалу цілком логічно доповнюється розглядом демографічних перспектив його формування, аналізом основних підходів і методів, що використовуються у демографічному прогнозуванні, оцінкою їх можливостей та доцільності застосування у нинішніх умовах. У роботі узагальнено наявні методи математичної демографії, що застосовуються для статистичної оцінки соціально-демографічної складової формування трудового потенціалу. Крім того, автором з позицій сьогодення і на основі результатів проведеного дослідження сформульовано рекомендації щодо економічного реформування в інтересах перспективного розвитку трудового потенціалу населення.

Окрім матеріалів монографії «Трудовой потенциал в демографическом измерении», даний розділ вибраних наукових праць містить також кілька оригінальних статей, присвячених тематиці трудового потенціалу, формування ринку праці у сучасній Україні, а також таким аспектам багатогранної соціально-трудової проблематики, як становлення середнього класу, передумови та наслідки формування громадянського суспільства в країні.

В окремому розділі видання зібрано наукові праці автора, присвячені історії демографії і статистики в Україні. У ньому містяться ексклюзивні науково-літературні матеріали, що стосуються демографічної історії України з часів становлення української нації: тенденцій динаміки та відтворення населення українських земель з XVIII до початку XX сторіччя; аналізу демографічної ситуації в Україні у 20–40-х роках XX ст. (у тому числі оцінки втрат від голодомору і в роки Великої Вітчизняної війни), а також питань становлення демографічної політики у першій половині минулого століття.

Автора вирізняє глибоке знання і шанобливе ставлення до наукової спадщини українських і російських демографів і статистиків. В історичному розділі видання вміщено низку написаних ним у різні періоди начерків, що присвячені життєвому шляху та творчій діяльності таких відомих вчених, як О. А. Квіткін, В. Г. Михайловський, А. Л. Перковський. До книги увійшли також стаття з критичного аналізу становлення статистичної науки на теренах нашої країни та одна із новітніх робіт, написана для обґрунтування створення вже у незалежній Україні спеціалізованого наукового центру з демографічних проблем — Інституту демографії та соціальних досліджень у системі Національної академії наук.

Демографічному розвитку сучасної України та його перспективам присвячено низку недавніх робіт академіка С. І. Пирожкова, що зібрані у передостанньому розділі видання «Демографічний розвиток України». На особливу увагу тут заслуговують статті, в яких демографічна тематика розглядається у широкому соціально-економічному контексті: у зв'язку із проблемами людського розвитку у цілому, питаннями, що стосуються рефор-

мування соціальної сфери, а також викликами і обмеженнями, які нині породжує демографічний фактор щодо можливостей забезпечення сталого економічного розвитку.

Значне місце у рецензованій книзі відведено і викладу результатів порівняльного аналізу сучасного стану відтворення населення і демографічних перспектив України та Росії: завершують видання фрагменти книги «Население России и Украины». У ній на багатому фактичному матеріалі дається комплексна порівняльна оцінка перебігу основних демографічних процесів та стану демографічних структур у цих двох країнах переважно за сучасний період їх становлення як незалежних держав. Водночас проникнення, у ряді випадків, у спільну демографічну історію цих країн дає автору матеріал для пояснення спільних рис і певних відмінностей щодо сучасних тенденцій їх демографічного розвитку та особливо — для уточнення демографічних перспектив.

У книзі міститься аналіз сучасного наукового доробку різних авторів у царині демографічних прогнозів для України і Росії і подано (у розділі 3) прогностичні сценарії, методичні аспекти та основні результати багатоваріантного імовірнісного демографічного прогнозу для цих країн, розробленого автором у співпраці з російськими колегами—демографами. Особливо варто наголосити на науковій новизні методологічних підходів та застосованого методичного інструментарію імовірнісного прогнозування демографічних процесів. Привертає увагу і становить безумовний інтерес з точки зору практичного використання вміщений у цій роботі табличний і графічний матеріал, що відображає прогностичні оцінки найбільш значущих демографічних показників на довгострокову перспективу (до 2050 р.).

Рецензоване видання підготовлено професіонально, поєднує високий науковий рівень і стиль викладення матеріалів з належним їх мовно-літературним та художнім оформленням. Воно становить велику наукову і практичну цінність, є надзвичайно всебічним та вельми актуальним і, безперечно, знайде безліч вдумливих читачів у колі науковців, викладачів, політиків, фахівців із соціально-демографічних проблем та з державного управління.

Ю.М. ПАХОМОВ,
*Директор Інституту світової економіки і міжнародних відносин,
академік Національної академії наук України*

РЕЦЕНЗІЯ
НА МОНОГРАФІЮ Е.М. ЛІБАНОВОЇ
„БІДНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ, МАСШТАБИ,
НАСЛІДКИ”²

На рубежі третього тисячоліття визначальними рисами соціально-економічного розвитку є динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах суспільного життя, що потребує модернізації соціальної політики. Одна з головних сучасних тенденцій соціального розвитку — інтенсивне зростання нерівності у розподілі доходів, поляризація суспільства на бідних і багатих. Бідність населення створює обмеження для розвитку економіки, гальмує проведення необхідних соціальних реформ, призводить до погір-

² Лібанова Е.М. Бідність населення України: причини, масштаби, наслідки.—К. КНЕУ, 2008. — 328 с.

шення кількісних і якісних параметрів людських ресурсів, що негативно позначається на народжуваності, здоров'ї нації, можливості здобути якісну освіту, мотивації до праці та соціальній активності. Це ставить нові, складні завдання перед науковою спільнотою, сутність яких пов'язана з опануванням, узагальненням, поясненням тенденцій, закономірностей еволюції суспільства в цілому, нерівності і бідності зокрема. З огляду на це, актуальність монографічного дослідження Е.М. Лібанової „Бідність населення України: причини, масштаби, наслідки” не викликає сумнівів.

У роботі ґрунтовно розглядаються сутність бідності як філософської та соціально-економічної категорії, її форми і методи вимірювання, чинники та наслідки. Особливу увагу привертає дослідження автором бідності в контексті людського розвитку, її впливу на основоположні можливості людини — прожити довге й здорове життя, мати доступ до освіти та знань, гідний рівень життя.

У монографії зібрано й всебічно проаналізовано багатий теоретичний і статистичний матеріал, який ілюструє профілі бідності з використанням цілого арсеналу критеріїв, методів та показників (у тому числі картографії). Автору вдалося запропонувати нові шляхи вирішення проблем бідності і нерівності в Україні, що не обмежуються традиційними заходами, а виходять на рівень макроекономічного регулювання цінових чинників факторів виробництва, утворення та перерозподілу доходів.

Наукова монографія Е.М. Лібанової „Бідність населення України: причини, масштаби, наслідки” містить результати ґрунтовного аналізу проблем бідності та нерівності в Україні, відзначається науковою новизною, становить великий інтерес для науковців, фахівців, аспірантів та студентів суспільних, гуманітарних спеціальностей.

А.М. КОЛОТ,
*проректор з науково-педагогічної роботи
Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана,
доктор економічних наук, професор*

РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ “ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: МЕХАНІЗМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ”³

Монографія “Людський потенціал: механізми збереження та розвитку” — цікаве і ґрунтовне дослідження колективу авторів, яке має теоретичне і практичне значення. Перш за все, вона дає цілісне уявлення про загальний вектор розвитку сучасного суспільства — пріоритетність задоволення потреб та можливостей розвитку людини як критерію добробуту населення та ефективності соціально-економічної політики країни.

Значний вплив на формування сучасних уявлень про людський розвиток як процес, в центрі якого — реалізація прав, потреб і здібностей людини, мала концепція розширення людського вибору А. Сена та інших дослідників. Визначальною ідеєю цієї концепції стало

³ Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. — Донецьк, 2008. — 468 с.

те, що досягнутий рівень добробуту слід розглядати не як кінцеву мету, а як важливий засіб, який дає змогу розширити людський вибір у здобутті освіти, можливостей довгого здорового життя, в формуванні такого образу життя, який людина вважає найбільш відповідним її уявленням і потребам.

Згідно з такими концептуальними уявленнями у рецензованій монографії проаналізовано велику кількість питань, пов'язаних з різними напрямками збереження та розвитку людського потенціалу: підвищення рівня та якості життя населення, створення умов формування середнього класу та подолання бідності; протистояння різкому розширюванню суспільства за рівнем доходів, майновим і соціальним становищем, формування солідарної соціальної структури суспільства; підвищення рівня здоров'я населення, зміцнення генофонду українського народу; подолання демографічної кризи, розв'язання демографічних проблем; посилення мотивів і стимулів до соціальної та інноваційної активності людей, до трудової та підприємницької діяльності, удосконалення соціально-трудових відносин, поліпшення системи охорони праці; запровадження технологій соціального проектування в системі управління людським розвитком, поступовий і послідовний розвиток самоврядних інститутів суспільства, ефективність взаємодії органів влади, суспільства і людини, застосування механізмів підвищення ефективності державного управління соціальною сферою.

Ці питання розглядаються і оцінюються в контексті розвитку людського потенціалу. Якщо в 30-х роках минулого століття Дж. М. Кейнс розвиток і реалізацію здібностей людини та розширення можливостей її особистого вибору вважав однією з найважливіших умов економічного зростання, то в останні десятиріччя сформувався самостійний напрям — концепція людського розвитку, яка має суттєві принципи відмінності від концепції економічного зростання. У розвинутих країнах теорія людського капіталу стала ідеологією державних і бізнес-структур, які почали активно інвестувати в нього, що було поштовхом до його стрімкого розвитку. Однак українська економіка ще не перейшла на той етап свого розвитку, який найбільш повно розкриває роль і значення людського потенціалу. Тривалий час в Україні концепція людського потенціалу, як і концепція якості життя не обговорювались, вважались суто буржуазними, а іноді відверто і неаргументовано критикувались.

Значним внеском авторів у розвиток теорії людського капіталу є викладена в перших трьох розділах монографії авторська концепція взаємозв'язку між станом соціально-економічної захищеності особи в країні та розвитком її людського капіталу.

В четвертому розділі дана розгорнута характеристика теоретичних та науково-методичних підходів до визначення й оцінки якості життя як можливості та умови людського розвитку. В Україні зберігається низький рівень доходів більшості населення, про що свідчить наявність значної частки домогосподарств, які мають середньодушові сукупні витрати нижче прожиткового мінімуму. Низький рівень доходів, деградація житлово-комунальної та соціальної інфраструктури призводить до погіршення якості життя. Поліпшення добробуту населення України, досягнення європейських стандартів рівня життя є визначальними факторами збереження і розвитку людського потенціалу. За результатами дослідження запропоновано новий науково-методичний підхід до оцінки якості життя населення, що базується на сполученні статистичної та соціологічної інформації і сприяє розкриттю комплексних можливостей забезпечення людського розвитку.

Наведені теоретичні узагальнення щодо якості життя, його структури і змісту дали можливість розробити методичну основу оцінки якості життя, запропонувати методику розрахунку інтегрального показника якості життя і здійснити її апробацію за результатами вибіркового обстеження “Базова захищеність населення” за кілька років. Цей новий, комплексний та адресний підхід до визначення умов, можливостей і пріоритетів людського розвитку в Україні дає змогу проводити якісну соціальну діагностику, формувати та реалізовувати ефективну соціальну політику.

Але монографія привертає увагу не лише своєю фундаментальністю, комплексністю, а й певними особливостями. По-перше, високим теоретико-методологічним рівнем, значним поглибленням уже відомих проблем людського розвитку. По-друге, комплексним, різнобічним розглядом проблем. По-третє, глибокою обумовленістю наукових і прикладних аспектів досліджуваних проблем, органічним взаємозв'язком теорії і практики. Зокрема, у більшості її розділів є чіткі вказівки на те, які управлінські дії потрібні для вирішення визначених проблем.

Зміст монографії в цілому має певні особливості. Тут автором кожного розділу розкрито власні теоретико-методологічні підходи до узагальнення, визначення, оцінки та розв'язання поставлених проблем. Тут є певна логіка, коли питання формування та розвитку людського потенціалу мають варіанти вирішення за наявності обґрунтованих теоретичних узагальнень, науково-методичної підстави та практичних рішень.

Таким чином, завдяки обраному підходу, зазначене дослідження вигідно вирізняється серед численних праць іноземних і вітчизняних науковців тим, що багатогранні проблеми збереження і розвитку людського потенціалу розглянуті у широкому контексті нагальних соціально-економічних проблем та їх впливу на перебіг і керованість цих процесів в Україні.

У п'ятому розділі, який визначає проблему здоров'я населення в контексті людського розвитку, привертає увагу докладний аналіз ціннісних орієнтацій людини. На жаль, ці ціннісні орієнтації стосуються тільки здоров'я. Адже було б цікаво дослідити цю складову людського потенціалу й щодо інших соціальних цінностей: освіти, культури, умов праці тощо.

Становлення середнього класу в Україні як умова забезпечення людського розвитку розкрито в сьомому розділі монографії. Зроблено висновки, що для прискореного розвитку середнього класу необхідно: удосконалити систему оплати праці в країні, систему загальної та професійної освіти; забезпечити підвищення якості освіти та більшу її відповідність сучасним вимогам виробництва, розвиток творчого та інтелектуального потенціалу кожної особи; забезпечити сприятливі умови для розвитку приватного підприємництва, яке дає змогу більш повно та ефективно використати сформований людський капітал та досягти відповідної економічної віддачі від його використання; створити сприятливі умови для підприємців через реформування відносин власності, невтручання держави у діяльність підприємств, спрощення реєстрації підприємств, забезпечення індивідуальної економічної свободи.

Цікавими є також гендерні особливості людського розвитку. Розкриваються гендерні аспекти освіти й професійної підготовки та їх вплив на соціально-статусну диференціацію населення в Україні з висновком про те, що в Україні найбільшою мірою забезпечено формальну рівність чоловіків та жінок, але для досягнення реальної гендерної рівності мають бути створені соціально-економічні та громадсько-політичні умови.

Соціальна самоорганізація територіальної громади в Україні є не тільки умовою, а також і тим механізмом, що забезпечує відтворення людського потенціалу шляхом залучення ресурсу самоорганізованої діяльності громадян до участі у вирішенні питань місцевого значення. У дев'ятому розділі монографії досліджено причини того, чому в умовах системи соціальної організації, що виникла на місцевому рівні, самоорганізована діяльність громадських структур не набула розвитку, а включені до владної вертикалі органи самоорганізації населення, які створені за місцем проживання, також не одержали можливості реалізувати свій потенціал шляхом залучення людських ресурсів до соціально-відтворювального процесу.

За результатами дослідження доведено, що залучати людські ресурси до процесів соціального відтворення на місцевому рівні необхідно за допомогою політики стимулювання органічних форм самоорганізованої діяльності громадян, що має реалізовуватися як на державному, так і на місцевому рівнях за такими основними напрямками: 1) інформацій-

не забезпечення процесу самоорганізації членів територіальної громади; 2) виявлення, апробація і подальше закріплення органічних форм самоорганізації у відповідних нормативно-правових актах; 3) ресурсна підтримка самоорганізованої діяльності громадян і розвиток у них навичок солідарної дії. Розроблені за результатами дослідження пропозиції та рекомендації за кожним з цих напрямів не є вичерпними, як і самі напрями.

На особливу увагу заслуговує останній, десятий розділ, в якому автори розглядають комплекс питань щодо механізмів забезпечення ефективності державного управління розвитком людського потенціалу. З точки зору вдосконалення оперативних і стратегічних дій владних структур, науково-практичну рацію мають підрозділи 10.4 і 10.5, присвячені запровадженню технологій соціального проектування, зокрема інституціональні умови реалізації проектного підходу в бюджетному процесі. Розвиток людського потенціалу значною мірою обумовлений державною соціальною політикою, найважливішою складовою якої є бюджетна політика, тобто визначення бюджетних пріоритетів, ефективне витрачання бюджетних коштів через реалізацію відповідних соціальних програм. У цих підрозділах проаналізовано теоретико-практичні аспекти впровадження соціальних проектів у бюджетний процес, розглянуто особливості і місце в реалізації державної соціальної політики такого їх різновиду, як державні цільові соціальні програми.

Враховуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що, завдяки обраному авторським колективом підходу, монографія є дуже багатоплановою, проблеми розвитку людського капіталу розглянуто кожним з дослідників суто з власної точки зору і на основі власних досліджень, багатий фактологічний матеріал спонукає до подальших досліджень, зумовлює активізацію творчої думки її читачів.

Слід також відзначити майже досконалу редакторську працю в монографії, цілком науковий, без популізму, стиль викладу матеріалу.

Щодо зауважень, то, мабуть, будь-яка праця не може уникнути їх. Зауваження до цієї книги пов'язані переважно з відсутністю загальної концептуальної бази з соціальної безпеки і людського розвитку, що лише підтверджує потребу у подальших наукових дослідженнях з цього напрямку. Особливо це стає актуальним за умов кризового стану економіки. У монографії також бракує окремого розділу, в якому було б розглянуто освітньо-професійну складову людського потенціалу.

Монографія є суттєвим внеском у вирішення складних методологічних проблем, пов'язаних зі збереженням та розвитком людського потенціалу. Теоретико-методологічна і практична спрямованість книги зумовлюють її актуальність для забезпечення соціальної орієнтації економіки України. Теоретичні обґрунтування, висновки і пропозиції становлять значний інтерес як для науки, так і для управлінської практики.

Практичне значення монографії полягає у тому, що отримані наукові результати можуть бути використані в процесі формування стратегії соціального розвитку України та її регіонів, вдосконалення соціальної політики держави, розроблення стратегії випереджального розвитку людського потенціалу.

Усе це дає підстави для того, щоб високо оцінити результати праці колективу науковців Інституту економіки промисловості НАН України.

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

ДЕМОГРАФІЧНА КРИЗА В УКРАЇНІ ОЧИМА ЛІКАРЯ⁴

Вітчизняна демографічна література поповнилася дуже цікавим описом поточної демографічної ситуації в Україні [4], ознайомлення з якою дає справжнє задоволення. Нетрадиційне бачення змісту цієї ситуації, широта та глибина демографічного мислення автора дали змогу створити книгу, яка заслуговує пильної уваги та уважного аналізу. Її видання стало, з мого погляду, подією в історії науково-популярних демографічних публікацій.

По-перше, є підстави вважати видану роботу першою цілком вдалою спробою створити в наш час по-справжньому цікаву для широкого кола читачів науково-популярну книгу з демографії⁵. Безсумнівний успіх автора в цій справі не можна пояснити лише тим, що він як один із провідних демографів України не просто знайомий з великим масивом наукової інформації про різні аспекти та компоненти демореальності в нашій країні та за її межами, але цю інформацію глибоко осмислює, творчо та ефективно її використовує як для задоволення власних дослідницько-наукових потреб, так і культурно-освітніх інтересів свідомих громадян нашої країни. Головне у безсумнівному творчому успіху автора очевидне: він талановита людина, а талант виявляється в усьому, на що спрямована її активність⁶. Саме тому, що автор виявляє свою талановитість в кількох сферах наукової та культурної активності, має хист до продуктивної наукової творчості, глибоко укорінений в широкий культурний та науковий простір, йому вдалося створити книгу, знайомство з якою може дати задоволення не лише широкому загалу досить культурних читачів, а й фахівцям з демографії, бо в ній є те, що рідко зустрічається навіть у суто наукових монографіях — цікаві демологічні (демотеоретичні) гіпотези та ідеї [4, с. 9, 13–15, 14, 17, 24, 30, 38, 67, 77, 80–81, 106, 109, 140, 147, 155, 160, 177, 184, 187]⁷. Отже можна сподіватися, що ця книга виконуватиме у вітчизняній демографічній літературі функцію стандарту якості науково-популярних текстів взагалі; що майбутні популяризатори демографічних (і демологічних) знань ознайомляться з цим стандартом і намагатимуться його дотримуватися, хоча б у плані усвідомлення необхідності попереднього накопичення якогось мінімуму ґрунтовних знань про те, про що вони бажають розповісти читачам своїх науково-популярних творів.

По-друге, видання, про яке йдеться, має розглядатись не лише як самодостатня, автономно-окрема складова науково-популярної інформації про демореальність. Його значення і наукова (дослідницька) та практична (демополітична) цінність не обмежується тим, що автор свідомо фіксує та намагається розкрити гностичні можливості нового (принаймні, для сучасної вітчизняної демографії) бачення предмета загального демографічного мислення та пізнання⁸; стисло та цікаво повідомив про результати використання ще не поширеного в сучасній демографії способу осмислення явищ її об'єкта — демореальності.

⁴ Войтенко В.П. Україна очима лікаря. Науково-популярне видання. —К.: Вид.Фітоцентру, 2007. —190с.

⁵ Науково-популярна книга з географії населення була видана в серії “Народознавчі студії” ще в 1993 р. [6]

⁶ Володимир Войтенко є автором багатьох дуже цікавих текстів, присвячених актуальним темам та проблемам культурології, літературознавства, соціології та політології (див.,наприклад, [3]). Тут не можна не згадати про те, що він належить до кола самих цікавих авторів, публікації яких часом з’являються у тижневику “Слово просвіти”).

⁷ “Гіпотеза є такою думкою, яка породжує нескінченну множину інших думок” [8, с. 128].

⁸ Про нетотожність процесів мислення та пізнання див. [1, с. 159–160]. Мені уявляється, що ототожнення мислення з пізнанням не дозволяє досить чітко зафіксувати різницю між характером науково-популярних та науково-дослідницьких текстів та специфікою мислення їх авторів.

Особлива цінність використаного автором “терапевтично-лікарського” опису нашої поточної демографічної ситуації полягає в тому, що ґностично вагомі результати такого підходу до об’єкта всієї демографії (не лише дисциплінарно-інституціалізованої) засвідчують можливість ефективного використання також інших професійно-спеціалізованих підходів, тобто бачень цього об’єкта (відкритої системи знань, субстрат якої становлять “демографічні предмети” різних наук) “очима” соціологів, психологів, генетиків [11], екологів, культурологів, фахівців наук про народне господарство)⁹. Адже без таких незвичайних для української демографії (і не лише для неї) підходів до різних предметно-дисциплінарних іпостасей її об’єкта неможливе створення емпіричної основи по-справжньому реалістичного осмислення—розуміння (не схоластичного теоретизування) демореальності як демографічної цілісності—тотальності, тобто як предмета, вихідне бачення якого є необхідною передумовою створення нових продуктивних гіпотез стосовно будови, “механізмів” її функціонування та розвитку.

Інакше кажучи, лише результати розгляду нашої демореальності “очима” фахівців різних наук створять базис, на якому стане можливим сходження від абстрактного до конкретного [7, с. 152—156], тобто почнеться творення сукупним демографічним розумом реалістичної, практично ефективної теорії демореальності. Публікацію результатів дослідження демореальності України демографом-лікарем можна оцінювати як свідчення того, що у вітчизняній демографії рух до так званого “широкого розуміння” предмета демографічного наукового інтересу повільно, але невпинно поширюється, адже до нього фактично приєднався ще один авторитетний вітчизняний дослідник.

По-третє, книгу, в якій оприлюднюються результати розгляду сучасної демографічної ситуації в нашій країні “очима лікаря” і яка має підзаголовок “науково-популярне видання”, аж ніяк не можна вважати лише науково-популярною або публіцистичною в звичайному розумінні цього прикметника¹⁰. Досить уважне ознайомлення з публікацією свідчить про те, що маємо справу з текстом, який можна вважати науково-популярним лише концентруючи увагу на його зовнішній формі, прозорість—простота (“зрозуміла для всіх”), але притаманна мисленню науковця, який добре знає суть того, про що він намагається розповісти. Автор у літературно привабливій формі подав фрагменти тексту, в яких йдеться про суттєво-фундаментальні прикмети—“симптоми” того, що людність нашої країни як живий субстрат суспільної системи важко “хвора”, потребує лікування в “суспільному стаціонарі”, який конче необхідно створити в історично короткий термін. Адже лише в стаціонарно-сталих умовах, під пильним наглядом досвідчених “лікарів” та за допомогою використання сучасних оздоровчих процедур (у тому числі дуже болючих) можна уникнути перетворення хвороби в смертельну, тобто в таку, що здатна знищити людність у вищій цивілізаційній іпостасі політичної нації та складової людства — ансамблю—системи держав світу¹¹.

Книга “Україна очима лікаря” є не тільки цінним внеском в дуже актуальну справу посилення популяризації демографічних знань¹². Оскільки її автор використав великий масив демографічної інформації, остільки його книга може виконувати функцію наукового компендіуму, існування якого є однією з необхідних передумов продовження та поглиблення демографічного пізнання. Маємо також підкреслити, що в якості демографічного компен-

⁹ Про ґностичну цінність осмислення результатів розгляду об’єкта наукового пізнання з різних точок зору див. [12, с. 183—185].

¹⁰ Відомо багато прикладів того, що талановиті, але ще не “розкручені” в науковому середовищі дослідники оприлюднювали свої оригінальні та цікаві ідеї в науково-популярних публікаціях.

¹¹ “У весвітній історії може йтися лише про такі народи, які утворюють державу” [5, с. 90].

¹² Популяризація демографічних знань (широке демографічне просвітництво) стала й назавжди залишиться (принаймні, в умовах демократії) провідним компонентом здійснення реалістичної демополітики.

діуму книга буде дуже корисна для розробників заходів активізації нашої національної демографічної політики, державних службовців, які ці заходи втілюють у практику, розробляють механізми впливу держави на масову “демографічну” поведінку своїх громадян. Особливо вдячними автору книги мають бути медики, які бажають досліджувати теми та проблеми “медичної демографії”. Вона може бути корисною також науковцям з соціології охорони здоров’я та медицини, особливо тим, які не задовольняються емпірично-кількісним аналізом предметів медичного та демографічного наукового інтересу за допомогою використання методик та обчислювальних технік медичної й демографічної статистики, а прагнуть розглядати медицину як діяльність, спрямовану на “зміцнення та збереження здоров’я, подовження життя людей, попередження та лікування хвороб людини” [13, с. 155] і характеризується власним, автономним сегментом в культурі, політиці, господарстві та науці.

Нарешті, публікація, про яку йдеться, є стислим і глибоко змістовним вступом до тієї “некласичної” демографії, в центрі дослідницького інтересу фахівців якої знаходяться гостро-болючі й тому надзвичайно актуальні проблеми сучасної, кризової демореальності в Україні. Особливістю опису автором книги тієї чи іншої проблеми сучасної демографічної ситуації є те, що він відразу характеризує суть цих проблем, їх прояв в життєдіяльності людей як пацієнтів автора—лікаря. У читача книги створюється враження, що з ним довірливо розмовляє людина, яка не просто добре знає те, на що варто звернути увагу і що не треба забувати задля власного блага, але також щиро вболіває за долю читача, бажає щоб його власна поведінка стала більш свідомою, раціональною в плані збереження його фізичного та духовного здоров’я, щоб наслідки позитивних змін в цій поведінці стали його власним внеском у вирішення доленосної проблеми подолання кризових явищ в житті як його самого, так і його родини, ближнього та дальнього людського оточення, зрештою, всієї людності його батьківщини. Текстам багатьох фрагментів книги (за своїм змістом та формою вони є навчаючими демографічними “оповіданнями” [4, с. 47–56, 105–112, 137–148, 161–172] притаманна сильна емоційна напруженість, вони виконують функцію високого гуманістичного просвітництва, стають зразками демографічної публіцистики. Слід також зазначити, що автор—лікар органічним чином виявив глибокий патріотизм¹³, використав усі свої гностичні можливості для того, щоб сприяти створенню такого “діагнозу” кризового стану людності України, сама наявність якого сприятиме появі “рецепту” виходу з цього стану, який би надихав на мобілізацію необхідної активності в сфері “демографічного будівництва”. Сама енергетика мови автора книги спрямована на обмеження впливу на масову свідомість людності нашої країни ідеологів (“пропагандистів—агітаторів”) “демографічного фаталізму” в демографічній теорії та “демографічного волюнтаризму” в сфері демографічної практики (демополітики).

Справжня наукова та практична цінність книги “Україна очима лікаря” пов’язана з тим, що вона створена в наявному, конкретно-історичному науковому просторі в процесі тривалого накопичення та глибокого осмислення великої за обсягом інформації (емпіричної та теоретичної) про різні феномени сучасного життя в Україні, про фактори та наслідки змін, що в ньому відбуваються. Але наважусь констатувати, що доказово-пізнавальна функція вміщених у книзі результатів використання математико-статистичних методів аналізу варіації взаємозв’язків різних показників стану людності та умов її існування за регіонами не є настільки очевидною, щоб їх варто було використовувати, як прямі докази обґрунтованості зроблених висновків¹⁴, а тим більше щоб зробити фундаментальні уза-

¹³ “Патріотизм полягає у тому, щоб говорити правду. Стосовно демографічної ситуації ця теза є особливо актуальною” [4, с. 34].

¹⁴ “Не дай нам Боже розуміти істину як сукупність лише одних математичних побудов” [2, с. 232].

гальнення теоретичного характеру. Вже самі назви деяких таблиць [4, с. 8, 23, 39, 91, 93, 97, 159, 160] та відсутність необхідних до них пояснень методичного характеру робить їх не дуже ефективними ні як компоненту популяризації демографічних знань, ні як засобу досить продуктивного науково-фахового аналізу відомої автору інформації про об'єкт і предмет його дослідницького інтересу.

До широкого використання результатів старанних статистичних розрахунків зв'язків суспільно-економічних та соціально-культурних “причин” з “наслідками”, які характеризуються показниками демографічної статистики, автор книги звернувся мабуть насамперед тому, що ще не задоволена потреба у розширенні номенклатури явищ, які демографи мають вивчати в предметі не тотожному предмету демографічної статистики (“стохастичному процесі, який утворює маса випадкових, поодиноких подій — народжень і смертей” [10, с. 57]). Щоб вийти за предметно-дисциплінарні межі сучасної демографічної статистики, тобто досліджувати соціальні механізми обумовленості цих наслідків—результатів, потрібні розширення і розвиток виробництва відповідної первинної демографічної інформації. Без врахування дефіциту такої інформації не можна не лише правильно пояснити певні недоліки роботи Володимира Войтенка, а й справедливо оцінити здобутки його потужного демографічного розуму. Навіть за браку достатньої інформаційної бази автор книги своїми висновками—гіпотезами зробив вагомий внесок у вітчизняну теоретичну демографію, оскільки осмислив та чітко сформулював низку актуальних проблем, вирішення яких позитивно вплине на розробку досить глибоко обгрунтованої концепції та стратегії демографічної політики нашої держави.

Джерела

1. *Арендт Ханна*. Люди темних часів. — К.: ДУХ І ЛІТЕРА, 2008. — 320 с.
2. *Блейк У.* Видення страшного суда. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. — 384 с.
3. *Войтенко В. П.* Люди і вибори. Нариси з політичної арифметики. — К.: Довіра, 1995. — 48 с.
4. *Войтенко В. П.* Україна очима лікаря. Науково-популярне видання. — К.: Вид. Фітосоціоцентру, 2007. — 190 с.
5. *Гегель Г. В. Ф.* Лекции по философии истории. — СПб.: Наука, 1993. — 479 с.
6. *Заставний Ф. Д.* Населення України. — Львів: МП “Край” — “Просвіта”, 1993. — 223 с.
7. *Зиновьев А. А.* Фактор понимания. — М.: Алгоритм, 2006. — 528 с.
8. *Мамардашвили М.* Кантiанские вариации. — М.: Аграф, 1997. — 320 с.
9. *Мамардашвили М.* Лекции о Прусте (психология творческого пути). — М.: Ad Marginem, 1995. — 547 с.
10. *Народонаселение*. Энциклопедический словарь. — М.: БРЭ. 1994. — 640 с.
11. *Служинська Зиновія*. Рід людський в Україні. — Л.: Вид. ЛДМІ, 1995. — 114 с.
12. *Хайдеггер М.* Работы и размышления разных лет. — М.: Гнозис, 1993. — 464 с.
13. *Энциклопедический словарь медицинских терминов*. Т. 1—3. — М.: Сов. энциклопедия, 1982—1983.

В. П. ПІСКУНОВ,
кандидат економічних наук,
м. Київ

ШЛЮБ, СІМ'Я ТА ДІТОРОДНІ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

На початку XXI століття, в умовах соціально-економічної та постіндустріальної трансформації українського суспільства, відбуваються значні зміни у шлюбно-сімейних процесах, які безпосередньо впливають на динаміку народжуваності і зумовлені новими тенденціями у матримоніальній та репродуктивній поведінці сучасного населення усіх країн Європи, в тому числі й України, а також впливом наслідків соціально-економічної та демографічної криз. Без розуміння цих нових тенденцій неможливе як визначення пріоритетів сімейної та пронаталістської політики, так і демографічне прогнозування, зокрема майбутнього рівня народжуваності та сімейної структури населення.

Аналізу особливостей матримоніальної та репродуктивної поведінки населення сучасної України¹⁵, їх причин та наслідків присвячена колективна монографія „Шлюб, сім'я та дітородні орієнтації в Україні”, підготовлена за результатами спеціального соціально-демографічного дослідження «Сім'я і діти», що було здійснено Інститутом демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України на основі соціологічного опитування населення дітородного віку, яке провів Центр «Соціальний моніторинг» за благодійного сприяння фонду „Розвиток України”. Аналіз найбільш гострих проблем розвитку шлюбу і сім'ї — малодітність сучасної сім'ї, нестабільність шлюбу, плюралізація форм шлюбних стосунків тощо — на матеріалах соціально-демографічного дослідження дало змогу сформулювати новий погляд на ці проблеми, зрозуміти їх причини та передбачити віддалені наслідки. Деякі питання взаємообумовленості шлюбної та дітородної поведінки населення на матеріалах України аналізуються вперше.

У монографії розглядаються актуальні питання щодо сучасного стану шлюбу і сім'ї, особливості перебігу шлюбно-сімейних процесів, новітньої динаміки та структури народжуваності в Україні. Обґрунтовується необхідність проведення спеціальних обстежень з питань шлюбної і дітородної поведінки для поглибленого вивчення і прогнозування ситуації; аналізується наявний досвід таких обстежень, їх переваги й інформаційні можливості, розглядаються організаційно-методичні питання та особливості проведеного обстеження «Сім'я і діти».

На матеріалах обстеження детально аналізуються: ціннісні орієнтації на сім'ю та дітей, мотивація шлюбної та дітородної поведінки, специфіка поведінки різних соціально-демографічних груп населення України; відмінності у дітородних установах залежно від рівня матеріально-дохідної і житлової забезпеченості. Дана оцінка ставленню населення до багатодітності і багатодітних сімей, аналізуються його думки стосовно причин поширення соціального сирітства, погляди щодо найбільш прийнятних форм утримання і виховання дітей, позбавлених батьківського піклування.

У роботі обґрунтовується низка проблем і факторів, які протидіють повному задоволенню потреби в дітях у різних верств населення, висвітлюється авторське бачення вірогідних змін у матримоніальній та дітородній поведінці населення на перспективу і можливостей впливу на них. З урахуванням ставлення населення до різних заходів демографічної політики авторами розроблено рекомендації з підвищення ефективності сімейної і пронаталістської політики в Україні.

¹⁵ Шлюб, сім'я і дітородні орієнтації в Україні (колективна монографія). Під керівництвом Лібнкової Е. М. — К.: АДЕФ-Україна, 2008. — 256 с.

Монографія „Шлюб, сім'я та дітородні орієнтації в Україні” є якісно новим етапом у вивченні проблем шлюбу, сім'ї, народжуваності у сучасній Україні. Високо оцінюючи монографію, слід побажати авторам у майбутньому розширити коло питань стосовно новітніх тенденцій у матримоніальній та репродуктивній поведінці населення, враховуючи і їх регіональні особливості.

Л. І. СЛЮСАР,
*кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник Інституту
демографії та соціальних досліджень НАН України*

ВИБІРКОВІ ОБСТЕЖЕННЯ НАСЕЛЕННЯ: МЕТОДОЛОГІЯ, МЕТОДИКА, ПРАКТИКА¹⁶

В останні роки в Україні при проведенні соціально-економічних, демографічних, маркетингових досліджень активно використовуються вибіркові обстеження населення. Реалізація кожного вибіркового обстеження є унікальною роботою, яка не може бути виконана шляхом автоматичного поєднання розроблених стандартних процедур.

Наявні публікації присвячені або суто математичному аспекту вибіркового методу, або мають описовий характер, або є навчальною літературою. В монографії, яка складається з п'яти розділів, теоретичні засади вибірових обстежень та їх практична реалізація розглядаються в комплексі.

Перший розділ виконує роль розширеного вступу до монографії. В ньому проведено аналіз таких категорій, як „населення”, „сім'я” та „домогосподарство” та їх функції. Розглядаються методи збору інформації щодо населення, наведена історична довідка про проведення обліків та обстежень населення.

Другий розділ присвячений методологічним засадам проведення вибірових обстежень населення. Спочатку розглядаються питання організації вибіркового спостереження, наведені його етапи та складові. Виділені сім укрупнених етапів організації і проведення обстеження, наведено перелік робіт у кожному з них, розкрито зміст етапів та їх вплив на надійність даних. Це дає можливість комплексно підійти до проведення вибіркового обстеження ще на стадії його планування, ув'язати окремі роботи між собою.

Наведені методологічні особливості реалізації окремих етапів формування вибірки є підґрунтям для коректного формування вибірки. До важливих етапів належать: розрахунок обсягу вибірки, вибір схеми ротації, формування основи вибірки та визначення способу відбору. Всі вони розглядаються детально.

У роботі розглянуто фактори, що впливають на обсяг вибірки, та описано їх врахування при проведенні розрахунків; розглянуто різні підходи до визначення параметрів формул для розрахунку обсягу вибірки. При розгляді схеми ротації наведена формула, яка оптимізує розподіл загального обсягу вибірки на дві частини: на ту, що змінюється, і на ту, що залишається з попереднього опитування. У розділі наведені десять принципів,

¹⁶ Гладун О. М. Вибіркові обстеження населення: методологія, методика, практика : Монографія / О. М. Гладун. — Ніжин: ТОВ „Видавництво „Аспект-Поліграф”, 2008. — 348 с.

яким повинна відповідати основа вибірки. Висвітлено окремі практичні питання формування основи вибірки. При аналізі способів відбору особливу увагу приділено відбору з імовірністю пропорційною розміру, який доволі часто використовується, але недостатньо висвітлений у вітчизняній літературі.

Наведено перелік та зміст етапів розробки дизайну вибірки.

Третій розділ присвячений практичній реалізації наведених у попередньому розділі теоретичних положень. Розглядається методологія та методичні положення формування вибірок для трьох базових державних статистичних спостережень (умов життя домогосподарств, економічної активності населення і сільськогосподарської діяльності домогосподарств) та деяких інших вибіркових обстежень населення, які проводять органи державної статистики України. При цьому проілюстрована реалізація окремих процедур формування вибірок.

Наступні два розділи присвячені проблемі, що є невід’ємною складовою будь-якого вибіркового обстеження, а саме — надійності даних. Для вирішення цієї проблеми запропоновано два напрями: статистичне моделювання та оптимізація дизайну вибірки.

У четвертому розділі проблема підвищення надійності даних вибіркових обстежень розглядається у контексті побудови статистичних моделей. Запропонований підхід базується на ідеї композиційного оцінювання, коли як інформаційна база виступають оцінки показників, отримані за даними різних вибіркових обстежень. Умовою застосування цього підходу є гармонізація програм різних вибіркових обстежень домогосподарств, які проводить Держкомстат України. Наведені у монографії формули дають змогу використовувати розроблену модель для основних типів показників та розподілів. Апробація на даних модельних та реальних вибіркових сукупностях дозволяє рекомендувати модель для практичного використання для уточнення оцінок показників та підвищення їх надійності.

В останньому, п’ятому розділі розглядаються питання оптимізації дизайну вибірки. Проаналізовано вплив окремих факторів на надійність даних, запропоновано підходи щодо оптимізації дизайну вибірки в умовах обмежених ресурсів. Проведення оптимізації дизайну вибірки ґрунтується на використанні ідеї пріоритету, яка розвинута автором.

У додатках наведена різноманітна фактична інформація щодо зазначених трьох базових державних вибіркових обстежень населення та приклади реалізації окремих етапів формування вибірки.

Монографія узагальнює більш ніж десятирічний досвід роботи автора в галузі вибіркових обстежень населення для органів державної статистики.

Монографія призначена для фахівців у галузі досліджень населення: науковців та практичних працівників, які використовують у своїй роботі методи вибіркових обстежень. Окремі методичні підходи проілюстровані прикладами, що дає можливість використання монографії у вищих навчальних закладах при підготовці аспірантів та студентів.

О.М. ГЛАДУН,
кандидат економічних наук,
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України



90 РОКІВ НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ

Нині минає 90 років від дня заснування Національної академії наук України. 27 листопада далекого 1918 року відбулися установчі Загальні збори Української академії наук, на яких першим президентом Академії одноголосно було обрано видатного вченого зі світовим ім'ям — Володимира Івановича Вернадського. Створенню Академії наук передувала самовіддана діяльність багатьох поколінь українських учених, які працювали у вищих навчальних закладах, багатьох наукових товариствах. Заснування Академії наук стало передумовою формування і поступального розвитку наукового і науково-технічного потенціалу України.

За дев'ять десятиліть Академія пройшла великий шлях, стала найбільшою науковою організацією України, визнаною в усьому світі. Назва Академії зазнавала змін. У 1918—1921 рр. вона іменувалася Українська академія наук (УАН), з 1921 по 1936 р. — Всеукраїнська академія наук (ВУАН), у 1936—1991 рр. — Академія наук Української РСР, з 1991 по 1993 р. — Академія наук України, а з 1994 р. — Національна академія наук України. Сьогодні у складі Національної академії наук України 3 секції, 14 наукових відділень, близько 170 інститутів та інших наукових установ, у яких налічується понад 19 тисяч наукових працівників. На всіх етапах поступу України вчені Академії плідно і самовіддано працювали над вирішенням питань загальнонаціонального та загальносвітового значення.

Вирішальний вплив на зростання академічної науки, науково-технічний прогрес справляла і справляє діяльність наукових шкіл з різних галузей знань, які формувалися і функціонували протягом усієї 90-річної історії Академії. На чолі цих наукових шкіл стояли видатні вчені нашої Академії:

Математики Д.О. Граве, М.М. Кирилов, М.М. Боголюбов, Ю.О. Митропольский; *механіки* С.П. Тимошенко, О.М. Динник, М.О. Лаврентьев, Г.С. Писаренко; *фізики* К.Д. Синельников, Л.В. Шубников, О.І. Лейпунський, В.Є. Лашкарьов, О.І. Ахієзер, І.М. Ліфшиць, О.С. Давидов, С.І. Пекар, А.Ф. Прихотько, О.Я. Усиков; *астрономи* О.Я. Орлов, М.П. Барабашов, Є.П. Федоров, С.Я. Брауде; *геолог* П.А. Тутковський; *матеріалознавці* І.М. Францевич, В.І. Трефілов; *хіміки* Л.В. Писаржевський, А.В. Думанський; *біологи і медики* М.Г. Холодний, Д.К. Заболотний, О.О. Богомолець, О.В. Палладін, В.П. Філатов, І.І. Шмальгаузен, М.М. Амосов, М.Д. Стражеско. Світову славу і визнання здобули українські школи електрозварювання Є.О. Патона і кібернетики В.М. Глушкова. Широко відомі школи у галузі соціальних і гуманітарних наук, які заснували історики М.С. Грушевський, Д.І. Яворницький і І.П. Кріп'кевич, правознавець В.М. Корецький, сходознавець А.Ю. Кримський, філософ В.І. Шинкарук, мовознавці Л.А. Булаховський, О.С. Мельничук, В.М. Русанівський, літературознавці С.О. Єфремов, М.С. Возняк, О.І. Білецький.

Особливе місце серед наукових шкіл у галузі соціальних та гуманітарних наук посідає школа відомого економіста, статистика і демографа академіка Михайла Васильовича Птухи. Історія демографії в Україні пройшла складний шлях: від фрагментарної постаті демографічної думки до системної галузі наукового знання. Система демографічних знань в українських землях почала формуватися значно пізніше, ніж у Західній Європі, лише у 18 столітті. Хронологічний рубіж між передісторією та історією української демографічної думки припадає на останню чверть 18 ст., коли на території сучасної України почали проводитися обліки населення і запроваджується система церковного реєстрування та статистичного обліку природного руху населення.

Вагомий вклад у розвиток української демографічної думки у цей період внесли вітчизняні просвітники Г. Козицький, М. Мотоніс, В. Полетика, Ф. Тумановський, Я. Рубан, М. Антоновський. Протягом першої половини 19 століття демографічна думка істотно збагатилася завдяки працям відомих учених В. Каразіна, І. Срезневського, О. Рославського-Петровського, М. Маркевича, А. Скальковського. Суттєвих успіхів у розвитку демографічної думки в Україні було досягнуто у другій половині 19 століття. Вирішальний вплив на поступ української демографії на цьому етапі справили представники київської школи політекономії та статистики Д. Журавський, І. Вернадський, М. Бунге, М. Зібер.

Зародження історичної демографії в Україні відноситься до середини 19 століття. Фундаторами цього напрямку в Україні були П. Маркевич, П. Бодянский та ін. Певний внесок у розвиток історичної демографії зробили О. Лазаревський, М. Максимович, Д. Багалій, А. Скальковський. Широкі можливості для вивчення населення України відкрилися з проведенням у 1897 р. першого й останнього в Російській імперії загального перепису населення. На базі підсумків цього перепису з'явилося чимало наукових розвідок. Однак найповніше демографічний „портрет” української людності за даними перепису 1897 р. відображено у працях „батька” української земської статистики О. Русова. Вивченню населення західноукраїнських земель на початку 20 століття вельми прислужилися І. Франко, М. Грушевський, С. Рудницький, Ю. Бачинський. В. Охримович, М. Кордуба, В. Шухевич, В. Гнатюк та інші.

На початку 20 століття система демографічних знань в Україні переживала ще процес становлення, найбільш розвинутою її частиною була демографія у вузькому розумінні, обмежена вивченням природного руху населення. Меншою мірою були вивчені питання соціальних переходів та міграції.

Новий етап розвитку української демографії припадає на 1920-і роки і характеризується, з одного боку, створенням сучасної демостатистичної служби, з іншого — значним розширенням основних напрямів демографічних досліджень. Державна демостатистична служба в Україні була створена протягом 1921–1922 рр. як структурний підрозділ ЦСУ УРСР. У цей час формується відділ демографії, який очолює досвідчений земський статистик О. Кокорев. Його заступником був А. Хоменко, який у 1925 р. перебирає на себе керівництво відділом. Статистика тоді ще не була жорстко затиснута у політико-ідеологічні лабети, і її діяльність строго не регламентувалася ЦСУ Союзу, що сприяло розвитку особистої ініціативи керівництва демостатистичної служби України у своїй роботі.

У 1920-ті роки формується комплексний підхід до вивчення демографічних явищ, які розглядаються вже не ізольовано одне від одного, а у тісному причинно-наслідковому зв'язку. Важливою обставиною, що забезпечила успіх демографічних досліджень, було започатковане у квітні 1923 р. тісне творче співробітництво Інституту демографії з ЦСУ УРСР. Академік М. Птуха, оцінюючи розвиток співробітництва Інституту демографії з ЦСУ УРСР, відзначав, що це співробітництво відкрило перед Інститутом нову епоху

в його існуванні. Це був один колектив, без поділу на статистиків—практиків і вчених. Протягом 1922–1923 рр. Інститут демографії провів велику роботу щодо збирання, контролю і систематизації даних статистики природного руху населення в українських землях у 1867–1914 рр. і матеріалів санітарної статистики за 1891–1914 рр.

Окрім макропроцесів (народжуваності, смертності, шлюбності) вивчаються демографічні явища та процеси на мікрорівні (сім'я, домогосподарство). У методологічному плані таке вивчення полегшувалося введенням поняття „демографічна біографія пересічної людини”, яке теоретично обґрунтував М. Птуха ще у 1916 р. Він розробив загальну схему вивчення демографічних явищ, серцевиною якого була „демографічна біографія пересічної людини”. Створення апарату вимірювання на основі цієї загальної схеми демографічних явищ було започатковано зокрема у його роботі, присвяченій методам побудови індексів шлюбної гомогамії і гетерогамії. Ще й нині ця універсальна методика широко використовується у демографічних дослідженнях.

Соціально-економічна ситуація і політичний клімат в СРСР на початку 30-х років не віщували обнадійливих перспектив для подальшого успішного розвитку демографії в Україні. У лютому 1930 р. припиняє існування ЦСУ УРСР, і державна статистика підпорядковується органам планування. У другій половині 30-х рр. демографічні дослідження в Україні згортаються. Інститут демографії у 1938 р. було закрито, а більшість провідних демографів репресовано. Всі архіви Інституту демографії, зібрані за 20 років статистичні та літературні матеріали, деякі вже підготовлені до видання результати досліджень пропали на початку війни у 1941 р.

Поновлення демографічних досліджень в Україні припадає на кінець 1950-х – першу половину 1960-х рр., головною причиною чого була об'єктивна практична потреба суспільства у масовому продукуванні різноманітних демографічних розрахунків. Однак лише у жовтні 1966 р. з ініціативи академіка С. Ямпольського в Інституті економіки АН УРСР був створено відділ демографії, який очолила відомий економіст і демограф В. Стешенко. З часом демографічні структурні підрозділи створили в РВПС УРСР (відділ проблем народонаселення та використання трудових ресурсів; керівник В. Онікієнко), Інституті геронтології АМН СРСР (лабораторія демографії, керівник Н. Сачук), ГоловНДІОЦ Держплану УРСР та в інших великих науково-дослідних та проектних інститутах і провідних вищих навчальних закладів.

У відділі демографії Інституту економіки АН УРСР комплексно досліджувалися проблеми відтворення населення України на основі відновлення багатьох наукових традицій колишнього інституту демографії. Таким чином, в Україні за короткий час була сформована потужна демографічна служба, здатна вирішувати складні наукові і практичні завдання. Треба особливо підкреслити ту обставину, що якщо до війни демографією серйозно і продуктивно займалися тільки науковці Інституту демографії та статистики-демографи з ЦСУ УРСР, то тепер „географія” демографічних досліджень значно розширилась. Зростає визнання української демографії. Так, за рівнем розробленості демографічних проблем містобудування та районного планування Україна посідала одне з провідних місць у Союзі. Наукові дослідження в царині демографії у 1960–1980-х рр. охоплювали практично все розмаїття проблем комплексного міждисциплінарного вивчення населення України.

Українська демографія у 1960-80 рр. мала чималі здобутки. Однак далеко не безпроблемним був шлях її розвитку в цей період. Порівняльний аналіз розвитку української демографії у світовому контексті свідчить про те, що це був період переважного зростання демографії в ширину, її так би мовити екстенсивного розвитку, коли найбільшого поступу було досягнуто в емпіричних і прикладних демографічних дослідженнях. Прогрес міг би

бути більшим, якби не об'єктивні обставини, які робили неможливим більш інтенсивний розвиток демографії в Україні. За всіма основними показниками, що характеризують інтенсивність і розмах досліджень проблем народонаселення (число науковців, кількість спеціальних наукових установ та спеціалізованих наукових видань) Україна дуже відстала від розвинутих країн світу.

Тому на часі було створення в Україні потужного демографічного інституту, діяльність якого полегшила б координацію комплексних досліджень проблем населення, сприяла б підвищенню загального наукового рівня демографічної роботи, що проводиться в Україні. Наприкінці минулого століття провідні українські вчені В. С. Стешенко, С. І. Пирожков, Е. М. Лібанова неодноразово виходили на рівень вищих органів влади з пропозицією про створення такої інституції, але позитивного вирішення так і не було. І тільки восени 2002 р. за підтримки Державного Комітету статистики України нарешті був створений в системі НАН України Інститут демографії та соціальних досліджень.

В Інституті демографії відбулося плідне об'єднання двох наукових шкіл — фундатора української демографії академіка М.В.Птухи і відомого українського статистика Й.С.Пасхавера. Учениця М.В.Птухи відомий український демограф В.С.Стешенко не тільки розгорнула широкомасштабні дослідження і стояла у витоків відродження української демографії у повоєнну добу, а й повернула з небуття імена й праці демографів міжвоєнного періоду — Ю.О.Корчака-Чепурківського, А.П.Хоменка, С.А.Томіліна, М.В.Трацевського. Учні Й.С.Пасхавера Е.М.Лібанова і С.І.Пирожков, розпочавши наукову діяльність ще на студентській лаві, не тільки продовжили традиції його наукової статистичної школи у своїх працях, а й стали засновниками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України.

С.І.Пирожков збагатив науку працями першорядного значення, зокрема з проблем демографії економіки народонаселення, математичної демографії, концептуальними уявленнями щодо відтворення трудового потенціалу, методологією прогнозування соціальних процесів і розрахунків втрат населення під час соціальних катастроф першої половини минулого століття; концептуальними засадами демографічної, економічної, та національної безпеки.

Науковий талант Е.М.Лібанової також виявився у широкому спектрі досліджень. Крім багатого демографічного доробку вона відома працями, присвяченими проблемам, які мають не тільки наукове, а й велике практичне значення — ринок праці, бідність, становлення середнього класу, пенсійна реформа.

Наукові досягнення засновників Інституту були підкріплені їхніми якостями здібних організаторів, здатністю згуртовувати навколо себе талановиту молодь і формувати колектив дослідників, якому під силу розв'язувати складні наукові і практичні завдання. Завдяки цьому очолюваний нині Е.М.Лібановою Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України систематично залучають до підготовки важливих урядових документів і наукових доповідей, що мають загальнодержавне значення.

За час своєї роботи науковий колектив Інституту успішно виконав комплексну програму фундаментальних досліджень „Демографія та проблеми людського розвитку”, в рамках якої здійснено формування методології прогнозування та оцінки демографічних перспектив України; аналіз і прогнозування людського розвитку; формування соціально-демографічної політики в Україні; дослідження міграцій населення; оцінка рівня життя різних соціально-демографічних груп населення. Постійною стала співпраця з Міністерством економіки України, Міністерством праці і соціальної політики України,

Міністерством охорони здоров'я України, Міністерством освіти і науки України, Міністерством сім'ї та молоді України, Держкомстатом України.

Серед найважливіших науково-практичних результатів Інституту є розробка „Концепції демографічного розвитку України на 2005–2015 роки”, затверджена Кабінетом Міністрів України (розпорядження № 724-р. від 08.10.2004), „Стратегії демографічного розвитку на 2006–2015 роки” (постанова №879 від 24.06.2006) та „Прогнозу демографічного розвитку України на період до 2050 року”, що затверджений спільною постановою колегії Держкомстату України та Президії НАН України № 313 від 21.11.2007 року. До органів виконавчої та законодавчої влади було подано понад 200 наукових розробок. Співробітники інституту підготували та захистили 12 дисертацій, зокрема на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук – 5, кандидата економічних наук – 7.

Творча співпраця колективу учених стала запорукою збереження і розвитку багатих традицій української демографії, а Інститут став загальноновизнаним в Україні і за рубежом центром наукової думки і координації досліджень у галузі демографії та соціальної економіки. Нині фахівці інституту успішно співпрацюють із колегами багатьох іноземних наукових та навчально-наукових центрів, серед яких: Nelson Mandela Metropolitan University (ПАР), International Institute for Applied Systems Analysis (IIASA) (Австрія), Max Plank institute for demographic research (Німеччина), міжнародними організаціями – Світовим банком, Фондом народонаселення ООН, Європейською комісією, МОП, МОМ та ін.

Таким чином, у підсумку можемо стверджувати, що українська демографічна наука вже пройшла чималий історичний шлях. Її успішний розвиток в наші дні живиться і підтримується різними чинниками, одним з яких є й спадкоємність історичної корпоративної традиції. Саме тому Інститут демографії та соціальних досліджень є нині однією із провідних наукових установ в системі Національної академії наук України.

В.В. ЧЕРНІЧЕНКО,
кандидат економічних наук,
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ “МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ”

13 листопада 2008 року в Києві відбулася Міжнародна науково-практична конференція “Міграція населення в контексті соціально-економічного розвитку”, організована Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України і Київським національним економічним університетом імені Вадима Гетьмана за участі Міністерства праці та соціальної політики України, Державного комітету статистики України та Міжнародної організації міграцій.

Конференція була присвячена обговоренню сучасних проблем міграції та її ролі в соціально-економічному розвитку, обміну результатами наукових досліджень і практичним досвідом з питань міграцій населення.

У конференції взяли участь заступник голови Державного комітету статистики України Наталія Власенко, директор Державного центру зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України Володимир Галицький, радник з питань розвитку проектів Представництва Міжнародної організації міграцій в Україні Георгій Гігаурі, провідні вчені України, Росії та Білорусі, викладачі вищих навчальних закладів, загалом понад 80 учасників.

З привітанням до учасників конференції звернулися директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, член-кореспондент НАН України Елла Лібанова, заступник голови Державного комітету статистики України Наталія Власенко, ректор Київського національного економічного університету, академік АПН України Анатолій Павленко.

На пленарному засіданні доповідачі виступили з такими доповідями:

Галицький В.М., кандидат соціологічних наук, директор Державного центру зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України. Доповідь „Современные проблемы миграции и её роль в социально-экономическом развитии страны”.

Лібанова Е.М., член-кореспондент НАН України, директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ. Доповідь „Наслідки міграційних процесів”.

Власенко Н.С., заступник голови Державного комітету статистики України, Київ. Доповідь „Облік міграцій в Україні: проблеми та шляхи удосконалення”.

Романюк М.Д., доктор економічних наук, професор, декан економічного факультету Прикарпатського університету імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ. Доповідь „Управління зовнішніми трудовими міграціями населення України: сучасні особливості та проблеми”.

Герасименко О.О., кандидат економічних наук, докторант кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Київ. Доповідь „Управління працею в механізмі регулювання трудової міграції”.

Гігаурі Г., радник з питань розвитку проектів Представництва Міжнародної організації міграцій в Україні, Київ. Доповідь „Неиспользованный потенциал миграции: глобальные проблемы, местные решения”.

Зайончковська Ж.А., кандидат географічних наук, завідувач лабораторією Інституту народногосподарського прогнозування РАН, директор регіональної громадської організації “Центр міграційних досліджень”, м. Москва. Доповідь „Новая миграционная политика России: плюсы и минусы”.

Мошняга В.Г., доктор політичних наук, професор, завідувач кафедрою політології Молдовського державного університету, м. Кишинев. Доповідь „Особенности современной миграционной политики в Республике Молдова”.

Позняк О.В., кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, завідувач відділом, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ. Доповідь „Проблеми формування міграційної політики України в сучасних умовах”.

Пилинський Я.М., директор Київського офісу Інституту Кеннана, Київ. Доповідь „Іммігранти у Києві, Харкові та Одесі: спільне та відмінне”.

Обговорення основних проблем міграції було продовжено в межах роботи двох секцій конференції.

Перша секція „Сучасна міграційна ситуація в Україні та пріоритети державної міграційної політики” зосередила свою роботу на обговоренні нинішньої міграційної ситуації як в Україні, так і за її межами, а також на теоретичних та практичних аспектах формування і реалізації державної міграційної політики.

Друга секція „Трудові міграції, їх причини та наслідки” була присвячена найактуальнішим проблемам трудових міграцій, передумовам їх виникнення та наслідкам для економіки України та інших країн. Поряд з цим було обговорено проблеми нелегальної трудової міграції.

За результатами обговорення найбільш актуальних міграційних процесів учасники Міжнародної науково-практичної конференції „Міграція населення в контексті соціально-економічного розвитку” прийняли рекомендації до Уряду України. Вони наголосили, що у сучасних умовах важливим завданням є формування національної міграційної політики, що передбачатиме поєднання заходів щодо залучення населення до України, скорочення масштабів нелегальної трудової еміграції, соціального захисту українських громадян за кордоном.

В.В. ЧЕРНІЧЕНКО,
кандидат економічних наук,
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ «РЕГІОНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЛЮДСЬКОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»

Реалізація нагальних пріоритетів людського та соціального розвитку в Україні вимагає комплексних рішень і заходів державного та регіонального рівня щодо розробки і реалізації науково обґрунтованих стратегій соціально-економічного розвитку, врахування глобальних економічних та соціальних тенденцій, розподілу відповідальності між суб'єктами соціальної політики.

Обговоренню та пошуку шляхів вирішення саме цих проблем була присвячена міжнародна науково-практична конференція „Регіональні проблеми людського та соціального розвитку”, яка проходила 4–5 листопада 2008 р. в м. Донецьку.

Організаторами цієї конференції, присвяченої 90-річчю Національної академії наук України, виступили Інститут економіки промисловості НАН України і Відділення економіки НАН України. Співорганізаторами стали Комітет з питань будівництва, житлово-комунального господарства і регіональної політики Верховної Ради України, Донецька обласна рада, Донецька обласна державна адміністрація, ЗАТ „Донецьксталь”-Металургійний завод”, громадська організація „Фонд „Донеччина””, Донецьке відділення соціологічної асоціації України.

У роботі конференції взяли участь близько ста науковців та практиків з багатьох міст України (Києва, Донецька, Дніпропетровська, Харкова, Одеси, Львова, Луганська, Вінниці та ін.), а також російські вчені. Серед її учасників були такі відомі фахівці з питань людського та соціального розвитку, як академік НАН України О.І. Амоша, член-кореспондент НАН України Е.М. Лібанова, д.е.н. О.Ф. Новікова, д.е.н. А.М. Колот, д.е.н. В.М. Новіков, д.е.н. С.І. Бандур, д.е.н. О.А. Грішнова та ін., представники академічних установ, вищих навчальних закладів, органів державної влади і місцевого самоврядування, промислових підприємств та громадських організацій.

Робота конференції відбувалася за трьома основними напрямками: “Державне та регіональне управління людським і соціальним розвитком”, “Людський та соціальний капітал у контексті інноваційного розвитку” та “Соціальна політика на підприємствах регіону”.

У доповідях і обговореннях багато уваги було приділено диспропорціям економічного та соціального розвитку України, причинам і наслідкам невідповідностей рівнів розвитку економічного та людського потенціалів промислових регіонів, зокрема Донецької області.

Характерною рисою конференції була її певна міждисциплінарність, оскільки проблеми соціального та людського розвитку стосуються майже всіх аспектів людського життя. З огляду на це в роботі конференції взяли участь представники багатьох гуманітарних дисциплін — економісти, соціологи, демографи, спеціалісти з трудових відносин та ін. Дуже цікавими та змістовними були доповіді управлінців-практиків — представників органів державної влади та місцевого самоврядування. В ході конференції її учасники обговорили також питання впливу на соціальний та людський розвиток глобальних процесів, зокрема світової фінансово-економічної кризи.

У пленарних виступах було висвітлено різні аспекти регіонального розвитку, чинники та шляхи його забезпечення. Так, академік НАН України **О.І. Амоша** у своєму виступі зосередив увагу на проблемі інноваційного розвитку України як чинника забезпечення її конкурентоспроможності. Найзначніші проблеми, що перешкоджають людському та соціальному розвитку на регіональному рівні, визначила д.е.н. **О.Ф. Новікова** й запропонувала низку заходів щодо їх подолання або пом’якшення.

Грунтовний аналіз особливостей соціального та людського розвитку Донецької області у порівнянні із загальноукраїнськими показниками представила член-кореспондент НАН України **Е.М. Лібанова**, відзначивши наявність дисбалансу між рівнями економічного та людського розвитку в даному регіоні. На її думку, підвищення ефективності соціального та людського розвитку на місцевому та регіональному рівнях сприятиме, зокрема, введення до практики місцевого самоврядування соціальних показників для оцінки результативності дій місцевої влади.

Необхідність підвищення конкурентоспроможності української економіки для забезпечення гідного місця нашої країни у світі, що глобалізується, відзначив у своєму виступі д.е.н. **А.М. Колот**. Він підкреслив, що для цього, крім формування ефективних ринкових інститутів, необхідним є вирішення соціальних проблем, оскільки набуття конкурентних переваг нерозривно пов’язано з рівнем людського та соціального розвитку.

Про значення соціального капіталу в забезпеченні економічного і соціального розвитку в умовах світової економічної кризи йшлося у доповіді д.е.н. **О.А. Грішної**. Серед заходів, що мають сприяти вирішенню цього завдання, вона відзначила стимулювання соціальної відповідальності бізнесу та підтримку соціальної самоорганізації населення.

Важливим ресурсом розвитку є комплекс ціннісних орієнтацій, світоглядних настанов, мотивацій, моральних норм поведінки та правил взаємодії — феноменів, що утворюють унікальні духовні ресурси, мобілізують людей, спонукають їх до активності у всіх сферах життєдіяльності. Про значення таких ресурсів, а також про умови та засоби їх залучення до соціально-економічного розвитку йшлося у доповіді к.соц.н. **О.В. Воловодою**.

Учасниками конференції були опрацьовані рекомендації, що містять перелік конкретних заходів, спрямованих на розвиток людського потенціалу й соціальної інфраструктури регіонів, територіальних громад і самоорганізації населення, підвищення рівня та якості життя населення, формування трудового потенціалу й соціального капіталу, забезпечення інноваційного розвитку регіонів, а також сприяння формуванню та реалізації соціальної політики на підприємствах. Рекомендації надіслані органам законодавчої та виконавчої влади, органам місцевого самоврядування. Також за результатами конференції видано збірник матеріалів у двох томах.

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

ЗМІСТ

ВСТУП	3
--------------------	----------

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

ЛІБАНОВА Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки	5
КРЮЧКОВА І.В. Підвищення конкурентоспроможності економіки України – головне завдання Уряду	20
ПОЛУНЄЄВ Ю.В. Технологія економічного прориву: конкурентоспроможність країни та визначення стратегічних орієнтирів	29
ЄФИМЕНКО Т.І. Бюджетна політика України в системі інструментів конкурентоспроможності держави	42
МАНЦУРОВ І.Г., ЯЦЕНКО А.В. Нагромадження капіталу як фактор економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності національної економіки	52
ГРІШНОВА О.А., СОКУРЕНКО С.П. Управління конкурентоспроможністю організації на ринку інтелектуальної праці	63
ДМИТРЕНКО Г.А., РІКТОР Т.Л. Елітна складова якості трудового потенціалу	70
ШЕВЧЕНКО Л.С. Професійна освіта як чинник конкурентоспроможності робочої сили	77
БАЛАНДА А.Л. Державна політика впливу на ринок праці як системний процес у конкурентній економіці	86
СЕМИКІНА М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення	94
ЛІСОГОР Л.С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці	104
ТКАЧЕНКО Л.Г. Конкуренційні межі зростання оплати праці в Україні.....	115
ЦИМБАЛ О.І. Інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу	125
СТАХІВ О.В. Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства	134
ПУХЛІЙ В.Т. Особливості розвитку ринків праці в країнах Латинської Америки	144

БОНДАРЧУК К.П. Проблеми та основні напрями вдосконалення формування кваліфікованого персоналу українських залізниць	153
--	-----

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ

ТІЛКІНА Н.В. Фактори територіальної мобільності робочої сили та їх класифікація	163
--	-----

ГАВРЮШЕНКО Г.В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю	170
--	-----

КНИЖКОВИЙ ОГЛЯД

Рецензія на вибрані наукові праці С.І. Пирожкова. Том 1. Демографічний і трудовий потенціал	179
---	-----

Рецензія на монографію Е.М. Лібанової. «Бідність населення України: причини, масштаби, наслідки»	181
--	-----

Рецензія на монографію «Людський потенціал: механізми збереження та розвитку»	182
---	-----

Демографічна криза в Україні очима лікаря	186
---	-----

Шлюб, сім'я та дітородні орієнтації в Україні	190
---	-----

Вибіркові обстеження населення: методологія, методика, практика	191
---	-----

НАУКОВЕ ЖИТТЯ

90 років Національній академії наук України	193
---	-----

Міжнародна науково-практична конференція „Міграція населення в контексті соціально-економічного розвитку ” (Київ, 13 листопада 2008 р.)	197
---	-----

Міжнародна науково-практична конференція «Регіональні проблеми людського та соціального розвитку» (Донецьк, 4–5 листопада 2008 р.)	199
---	-----

Зміст.....	202
------------	-----

Contents.....	204
---------------	-----

Вимоги до оформлення матеріалів, що подаються для публікації в журналі «Демографія та соціальна економіка»	206
--	-----

CONTENTS

Introduction	3
---------------------------	---

SOCIAL ASPECTS OF COMPETITIVENESS OF NATIONAL ECONOMY

LIBANOVA E.M. Social Problems and Social Levers of the Competitiveness of Ukrainian Economy	5
KRIUCHKOVA I.V. Rising of the Competitiveness of Ukrainian Economy – the main task for Government	20
POLOUNEEV YU.V. The economic advancing technology: the competitiveness of the country and strategic guidelines design	29
YEFIMENKO T.I. Budget policy of Ukraine in the system of tools of the competitiveness of the country	42
MANCUROV I.G., YACENKO A.V. Capital concentration as a factor of economic and competitiveness growth in ukraine	52
GRISHNOVA O.A., SOKURENKO S.P. Organization competitiveness management on the intellectual labour market	63
DMYTRENKO G.A., RIKTOR T.L. Elite constituent of the labour potential quality	70
SHEVCHENKO L.S. Vocational Education as a Factor of the Competitiveness of Manpower	77
BALANDA A.L. State policy of influence on a labour market as a system process in competitive economy	86
SEMIKINA M.V. Competition and competitiveness on the labour market: methodology of the definition	94
LISOGOR L.S. The factors of forming of the competitive environment in the labour market	104
TKATCHENKO L.G. Competitive threshold of the wage growth in Ukraine	115
TSYMBAL O.I. Institutional preconditions for human capital competitiveness Increase	125
STAKHIV O.V. Monitoring of workers' motivation as a means for firm's competitiveness increase	134
POUKHLIY V.T. The labour markets development peculiarities an the countries of Latin America	144

BONDARCHUK K.P. Bondarchuk K.P.Problem and the basic directions of perfection of formation of qualified personnel of railways.....	153
---	-----

RESEARCHES OF JUNIOR SCHOLARS

TILIKINA N.V. The factors of the labour force space mobility and their classification	163
GAVRUCHENKO G.V. The “Homework’s” (Outwork) Form of Organization of Work - the Way to Rise of Employment Level of Disabled People.....	170

BOOK REVIEW

Notice on selected works of S.I.Pirozhkov. Volume 1. Demographic and Labour Potential	179
Notice on monograph of E.M.Libanova. “Poverty of People of Ukraine: Reasons, Scale Consequences”	181
Notice on monograph “Human Potential: Mechanisms of Saving and Development”	182
Demographic Crisis in Ukraine in the View of Doctor.....	186
Marriage, Family and Childbearing Orientation in Ukraine.....	190
Sample Survey of Population: Methodology, Methods, Practice	191

SCIENTIFIC LIFE

90-th anniversary of National academy of sciences of Ukraine.....	193
International scientific and practice conference “Migration of population in the context of socio-economic development” (Kiev, November 13, 2008).....	197
International scientific and practice conference “Regional problems of human and social development” (Doneck, November 4–5, 2008)	199
Contents.....	202
The rules of design for materials submitted to magazine “Demography and Social Economy”	206

ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ МАТЕРІАЛІВ, ЩО ПОДАЮТЬСЯ ДЛЯ ПУБЛІКАЦІЇ В ЖУРНАЛІ «ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА»

Рукописи приймаються обсягом 10–15 сторінок формату А–4, через 1,5 інтервали. Поля: всі – по 2 см., абзац – відступ на 1,27 см. Шрифт: Times New Roman, розмір – 14, виконані на комп’ютері у редакторі Word for Windows 95 або 98. Для набору формул, графіків і таблиць використовуються спеціальні програми, вмонтовані у Word for Windows. Статті подаються у двох примірниках у друкованому вигляді та в електронному варіанті на дискеті “3,5” або надсилаються електронною поштою.

Справа – ініціали, прізвище, науковий ступінь та звання автора, а також посада та установа, де працює автор (все виділяється напівжирним курсивом).

Далі – назва статті пишеться великими літерами (шрифт: Times New Roman, розмір – 14), виділяється напівжирним та розміщується в центрі.

Назва рисунку розміщується після самого рисунку, під ним (у центрі). Слово “рис. №_” виділяється напівжирним курсивом, а сама назва рисунку – напівжирним стандартним (прямим).

При використанні таблиць саме слово “таблиця” розміщується справа і виділяється напівжирним курсивом. Нижче – назва таблиці, виділена (прямим) напівжирним і розміщена в центрі («шапка» табл. – напівжирним).

При написанні статті обов’язковим є посилання на авторів і джерела використаних або цифрових матеріалів. Замість слова «Література» вживаємо назву «Джерела» (виділяємо напівжирним). Прізвища авторів (всі) виділяються світлим курсивом.

Коротка анотація (2–3 речення, 1 абзац із стислим викладом змісту матеріалу) двома мовами: російською, якщо стаття написана українською, (українською, якщо стаття написана російською) та англійською мовами (summary) розміщується у кінці статті.

Статті, опубліковані в журналі, можуть бути зараховані спеціалізованими вченими радами за місцем захисту кандидатських або докторських дисертацій як фахові лише у разі їх відповідності вимогам згідно з постановою ВАК України від 15.01.2003 р. № 7–05/1 “Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України”. Відповідальність за дотримання встановлених вимог лежить на авторах статей.

Редакційна колегія журналу залишає за собою право повертати матеріали авторам для виправлення виявлених помилок і доопрацювання; рецензувати, редагувати, скорочувати та проводити відбір статей. Відхилені рукописи авторам не 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.

До тесту **обов'язково** додаються:

- назва статті (окрім мови, якою пишеться стаття) подається англійською мовою.
- авторська довідка (ПІБ повністю, відомості про місце роботи, посаду, науковий ступінь, поштову та електронну адреси, а також номери телефонів автора).

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА

НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

2/ 2008

Видавці та засновники:

**Національна академія наук України
Інститут демографії та соціальних досліджень**

**Затверджено до друку Вченою радою ІДСД НАН України
Свідоцтво про реєстрацію КВ №8304 видане Державним комітетом телебачення і радіо-
мовлення України 12.01.2004 р.**

**Усі права застережені.
При використанні матеріалів видання посилання на журнал обов'язкове.**

**Комп'ютерна верстка Тілікіної Н.В.
Дизайн обкладинки Тілікіної Н. В.**

**Підписано до друку 2 грудня 2008 р. Формат 70х100/16.
Папір офс. Гарнітура NewtonC.
Умов. друк. арк. 16,9. Обл. друк. арк. 17,4.
Тираж 300 пр. Зам. №**

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:
Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
Тел.: (044) 280-8444, 280-8210, 486-0569
e-mail: j_dse@ukr.net, <http://www.idss.org.ua>

ВІДПРУКОВАНО:
ТОВ "КОНУС-Ю"
Україна, 01011, м. Київ,
вул. Панаса Мирного, 26, оф. 210
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК №33 від 16.07.2002 р.