

ISSN 2411-6912 01-02

*Науково-економічний
та суспільно-політичний
журнал*

**1-2
2016**

Видається із січня 1995 р.

Україна: аспекти праці

Згідно з наказом № 747 від 13.07.2015 р. Міністерства освіти і науки України «Про затвердження рішень Атестаційної колегії Міністерства» щодо діяльності спеціалізованих вчених рад від 30 червня 2015 р. журнал «Україна: аспекти праці» включено до Переліку наукових фахових видань України.

У журналі можуть публікуватись результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора та кандидата економічних наук.

Київ 2016

Шановні передплатники та читачі журналу!

На жаль, скорочення тиражів друкованих періодичних видань не оминуло й наш з вами журнал «Україна: аспекти праці».

Перед засновниками постало нелегке питання, як зберегти часопис. На сьогодні єдиним варіантом є видавати журнал з двоюрівними номерами дещо збільшеним обсягом. Сподіваємося на ваше розуміння й зацікавленість у подальшій долі видання.

Віримо, що ці труднощі минуть і журнал «Україна: аспекти праці» й надалі залишатиметься дискусійною трибуною для фахівців та науковців у галузі праці.

Редакційна колегія

УДК 331 (477) (05) «540.3»

У номері:

ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- А. КОЛОТ.** Цінності трудового життя та гідна праця:
філософія взаємодії і розвитку3

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

- Г. ВОЛЧКОВА.** Функціонування соціального капіталу в умовах трансформації
соціально-трудоуих відносин. 14

РИНКОВІ ПЕРЕТВОРЕННЯ

- І. ТЕРЮХАНОВА, Т. ТИМОШЕК, О. ТЕРЕЦЬУК.** Розвиток малого та середнього
бізнесу в Україні – погляд держави та роботодавців на проблеми
та пошук шляхів їх вирішення21

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК

- Т. ПЕРЕГУДОВА.** Розвиток міжрегіональних кластерів за соціальними принципами
як засіб відродження Донбасу30

ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ ДО ЄВРОСОЮЗУ

- Н. ІЛЬЄНКО, Ю. СПАСЕНКО.** Реальний сектор економіки України
та необхідність його структурних змін на шляху до євроінтеграції37

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

- О. БОКОВ, С. БОКОВА, Т. БІДЕНКО.** Ринок праці ЄС: досвід для України46

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ

- К. ШЕВЧЕНКО.** Посилення взаємозалежності між розвитком системи
мотивації праці і економічного потенціалу машинобудівних підприємств53

- Перелік матеріалів, опублікованих у журналі у 2015 р.**.....58

ЦІННОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ГІДНА ПРАЦЯ: ФІЛОСОФІЯ ВЗАЄМОДІЇ І РОЗВИТКУ

Стаття продовжує цикл авторських публікацій за проблематикою гідної праці, які містять результати виконання держбюджетної теми «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України»¹.

**А. КОЛОТ,
доктор економічних наук
О. ГЕРАСИМЕНКО,
кандидат економічних наук
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»**

Ключовий концепт статті — загострення кризи цінностей трудового життя, розгляд цього явища крізь призму дефіциту гідної праці. Стаття демонструє взаємозв'язок та взаємодію гідної праці та трудових цінностей в координатах нової економіки як філософську платформу розроблення сучасного концепту гідної праці.

Ключевой концепт статьи — обострение кризиса ценностей трудовой жизни, рассмотрение данного явления через призму дефицита достойного труда. Статья демонстрирует взаимосвязь и взаимодействие достойного труда и трудовых ценностей в координатах новой экономики как философскую платформу разработки современного концепта достойного труда.

The key concept of the article is exacerbation of work life values crisis. This phenomenon is considered through the prism of decent work deficit. The article demonstrates relationship and interaction between decent work and labor values in new economy as a philosophical platform for modern concept of decent work development.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, гідна праця, дефіцит гідної праці, криза цінностей, цінності трудового життя.

Постановка проблеми. Практика підтверджує: соціум кінця ХХ — початку ХХІ ст. переживає хронічну хворобу, діагноз якої — неадекватність пріоритетів, спрямованість на розширення виробництва в будь-який спосіб і за будь-яку ціну, уповання на безмежне споживання; націленість на зростання, за якого немає розвитку. За світогляду економіцентризму панує примат економічного над соціальним, недооцінка, неусвідомлення достеменної ролі позаекономічного в нашому житті.

Немає сумніву в тому, що праця, участь у суспільному виробництві й у віддаленому майбутньому відіграватимуть провідну роль у життєдіяльності людини, будуть чинниками, що організують і визначають більшість параметрів життя. За таких умов постає нагальна потреба постійного відстеження динаміки цінностей трудового життя, виявлення ризиків виник-

нення асиметрій соціально-трудового характеру та реалізації заходів, що унеможливають розвиток негативних тенденцій у сфері праці та соціально-трудо-вих відносин.

Сучасні трансформації соціально-трудової сфери стали переконливим доказом того, що основним тромбом на шляху стійкого її розвитку постає дефіцит гідної праці — праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя; праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, яка стає втіленням цінностей трудового життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дотепер проблематика цінностей трудового життя залишалась поза увагою науковців-економістів. Науковий доробок філософського та соціологічного напрямку також не дає однозначного розуміння цінностей як таких і не містить ґрунтового розгляду цінностей трудового життя.

¹Див.: А. Колот, О. Герасименко. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

Переважає більшість науковців, які досліджують ціннісну проблематику, схиляються до думки, що саме цінності як норми, як ідеали, як критерії вибору та оцінки, є регулятором активності людини. Проблема динамізму та виміру трудових цінностей у ситуації швидкоплинних соціально-економічних змін — одна з найактуальніших у сфері управління працею та регулювання соціально-трудомих відносин.

Питання цінностей привертало увагу найвідоміших представників філософської та соціологічної думки — Арістотеля, Конфуція, Б. Спінози, І. Канта, І. Бенґама, В. Віндельбанда, Г. Гегеля, Р. Декарта, Дж. Локка, Г. Ріккєрта, М. Шелєра, Ф. Ніцше, А. Тойнбі, М. Вебера, У. Томаса, Т. Парсонса та багатьох інших. Вважається, що підвалини у вивченні проблематики цінностей закладені І. Кантом, який розмежував поняття буття і блага, протиставивши сферу моральності як свободи сфері природи, котра має підлягати закону, необхідності.

Позиції давніх мислителів у сфері філософії та соціології дозволяють виокремити три напрямки в розумінні цінностей. За першим напрямком, започаткованим засновником давньогрецької філософської школи Платоном, цінності тлумачаться як об'єктивний феномен, що успадковується або засвоюється суб'єктом у процесі діяльності (практичної, пізнавальної, моральної, етичної)². Другий напрямок, визначений засновником німецької класичної філософії Кантом, — трактування цінностей як суб'єктивного утворення, що має своїм джерелом сукупність інтелектуальних, психологічних, моральних особливостей особистості³. Третій напрямок, сформований Віндельбандом та Ріккєртом як неокантіанство, — це розуміння цінностей як суб'єктно-об'єктного феномену, який виявляється тільки у відносинах між суб'єктом і об'єктивним буттям⁴.

У рамках гуманістичної психології відомий американський психолог Абрахам Маслоу розвинув концепцію цінностей⁵; у соціальній психології змістове насичення цінностей обґрунтував американський психоантрополог Клод Клакхон⁶; як соціальні репрезентації цінності розглядав французький соціальний психо-

лог Серж Московічі крізь призму когнітивної психології⁷; структура людських цінностей у кроскультурних масштабах стала предметом досліджень заслуженого професора психології Єрусалимського університету Шалом Шварца⁸; обґрунтування цінності з позицій біхевіоризму — науковий внесок американського психолога Мілтона Рокіча⁹; у дослідженнях німецького філософа і соціолога Макса Шелєра цінність подається джерелом людського розвитку¹⁰; соціально-історичну природу цінностей розкрив німецький соціолог та економіст Макс Вебер через ціннісно-раціональну орієнтацію як один з видів соціальної дії¹¹.

Підтвердження багатоаспектності цінностей знаходимо і в енциклопедичній літературі¹².

Проблематика цінностей під різними кутами зору відображена в працях таких учених — представників філософського та психологічного напрямів досліджень радянської доби та сучасності, як В. П. Андрущенко, Л. М. Архангельський, М. О. Бердяєв, І. В. Бойченко, В. А. Василенко, Ю. Д. Гранін, Л. В. Губєрський, А. І. Жукова, А. М. Коршунов, С. Б. Кримський, Д. О. Леонтьєв, І. Ф. Надольний, В. І. Шинкарук, В. О. Ядов, В. І. Ярошовець, Т. І. Ящук та інші.

Постановка завдання. Проблематика цінностей трудового життя, яка не здобула належної уваги з боку науковців, потребує серйозного теоретико-методологічного обґрунтування та розроблення науково-прикладних сценаріїв їх досягнення як цілей життєдіяльності економічно активної людини в контексті забезпечення гідної праці. Тож ця стаття — це запрошення науковців до дискусії й наукової полеміки, до глибоких роздумів і виважених висновків щодо філософської платформи гідної праці, витоки якої, на наше переконання, — у трудових цінностях людини.

Результати дослідження. Щодо існування дефіциту гідної праці маємо наголосити на такому: форми вияву дефіциту гідної праці стають дедалі строкатішими, а масштаби і глибина цього вияву посилюються. Свідченням останнього є таке:

► перманентне зростання безробіття у відкритій чи прихованій формах;

²Васильєва Т. В. Афинская школа философии. Философский язык Платона и Аристотеля / Т. В. Васильєва. — М., 1985. — 160 с.

³Кант И. Соч. : в 6 т. / И. Кант. — М. : Мысль, 1965. — Т. 4. — Ч. 1. — 544 с.

⁴Виндельбанд В. Прелюдии. Философские статьи и речи // Избранное: Дух и история / В. Виндельбанд ; пер. с нем. — М. : Юрист, 1995. — 687 с.; Риккерт Г. Философия жизни / Г. Риккерт. — К. : Ника-Центр. — 1998. — 512 с.

⁵Maslow A. Toward a psychology of being / A. Maslow. — New York : Van Nostrand, 1968.

⁶Kluckhohn C. Values and Value orientations in the Theory of Action / C. Kluckhohn // Toward a General Theory of Action. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — P. 388–433.

⁷Moscovici S. Social Representations: Explorations in Social Psychology / S. Moscovici // Polity. — October 2000. — 328 p.

⁸Schwartz S.H. Value hierarchies across cultures : taking a similarities respective / S.H. Schwartz, A. Bardi // Journal of Cross-Cultural Psychology. — 2001. — Vol. 32. — No. 3. — P. 268–290.

⁹Rokeach M. The nature of human values and value systems / M. Rokeach // current Perspectives in Social Psychology, 4 th edn. / E. P. Hollander and R. G. Hart (eds). — New York : Oxford University Press, 1976.

¹⁰Scheler M. Le formalisme en ethique et l'ethique materiel des valeurs / M. Scheler. — Pans : Gallimard (trad. M. de Gandillac), 1955.

¹¹Weber M. L'ethique protestante et l'esprit du capitalisme / M. Weber. — Paris : Presses Pocket (I 4 TM edition) allemande 1904), 1990

¹²Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. — 2-е изд. — М. : Сов. энцикл., 1982. — С. 1462.

➤ поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів без належного соціального захисту;

➤ зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийнятної рівня трудових доходів;

➤ наявність незадовільних умов праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників у різноманітних формах вияву;

➤ зростання масштабів і глибини асиметрій на полі соціально-трудової сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці.

Складовою дефіциту гідної праці є поглиблення деформацій у розподільних відносинах, у тому числі як у розподілі за працею, так і в розподілі за капіталом. Українські деформовані розподільні відносини продукують зростання нерівності у різноманітних її формах.

Змушені констатувати, що світ загалом і світ праці зокрема стають усе полярнішими, розшарованішими, диференційованішими, а отже, усе більш нестійкішими, несправедливішими. І асиметрії за таких умов стають уже не винятком, а правилом.

З позицій відмінностей у цінностях сучасне українське суспільство розшароване на три великі групи з принципово різною ментальністю. Першу групу формують носії патерналістського типу ментальності. Їй властива велика значущість матеріальних чинників («неоматеріалізм») у системі цінностей, впевненість у необхідності створення в Україні суспільства рівних доходів. Другій групі притаманний ліберальний тип ментальності, орієнтований на успіх і кар'єру. Третя група — проміжний тип, основною тенденцією динаміки розвитку якого є його поступове скорочення, перехід до першої групи. Цей процес відбувається в умовах, коли люди з найбільш типовою для України ментальністю виявляються у ході цієї стратифікації в більш несприятливому становищі, ніж носії західної індивідуалістичної ментальності.

Основна маса населення сьогоденної України виявилась відірваною від перерозподілу власності і влади, диференціюючись дедалі виразніше за рівнем життя, за можливостями доступу до споживання матеріальних, соціальних і духовних цінностей. Сьогодні Україна переживає той етап системних трансформацій відносин, про який Макс Вебер писав, що в будь-яких суспільствах одні соціальні групи перебувають у стані виживання, інші — прагнуть до збагачення. Вебер показував складність, нелінійність, тривалість формування ціннісно-мотиваційних настанов на ефективну трудову діяльність, функціонування трудових цінностей у контексті способу життя як стійких домінант у ієрархії світоглядних цінностей¹³.

Додержуючись правила, що завдання науковця — не тільки констатація реалій, не тільки виокремлення

тенденцій, а й здатність пояснити, що перебуває, так би мовити, за кадром, зробимо крок (чи кроки) до пояснення причин кризи праці, кризи гідної праці та кризи соціального буття в цілому.

Отже, чому безумовно правильна, безумовно значуща ідея гідної праці, яка свого часу була проголошена МОП, так повільно усвідомлюється (і не тільки в нас, а й у світовому вимірі), чому не імплементується як належить у практику соціального управління? І, як не раз уже запитували, знову запитаємо себе — чому «дерево» гідної праці погано приживається на українській землі (звичайно ж, і не тільки на українській), а якщо й приживається, то чому не родить? Чи здатні ми відповісти на це запитання?

Кожна свідомо людина, як і автори статті, ставила і ставить запитання: у чому основна причина кризи гідної праці, кризи, яка є реальністю та має тенденцію до поглиблення? Наша відповідь на це запитання, можливо, і не очікувана для читача, така. Фундаментальною причиною означених криз є криза цінностей, яку переживає соціум у другому десятилітті нового тисячоліття. Ідеться про кризу цінностей життя в цілому і трудового життя зокрема. Криза гідної праці, як і криза трудового життя — це кризи здебільшого не економічні, вони позаекономічні, морально-духовні, світоглядні. Парадокс — людина значно більше знає про всі навколишні світи, але менше знає про свій світ — світ самих людей.

Наступний парадокс — це існування уявної, часто викривленої зони, яку людина вважає зоною свого комфорту. Консерватизм, світоглядні обмеження не дозволяють вирватись із цієї ілюзорної зони комфорту, із зони примарних цінностей, які насправді цінностями не є. Наголошуємо на тому, що нинішній домінантний світогляд — це світогляд економіцентризму, це світогляд, побудований переважно на міфах, спотворених цінностях.

Ще одна не менш парадоксальна ситуація — у другому десятилітті ХХІ століття фундаментальною основою системи господарювання залишається модель «економічної людини» в її класичному варіанті, яка концептуально все ще спирається на ліберальну ідею Адама Сміта про конкуренцію. Згідно з філософією Адама Сміта людина, як егоїстичний суб'єкт ринкової економіки, не має на увазі сприяти суспільній користі. Вона орієнтується лише на власну вигоду і невидимою рукою спрямовується до мети, яка зовсім не входила в її наміри. Турбуючись про свої власні інтереси, вона часто більш дієво слугує інтересам суспільства, ніж тоді, коли свідомо прагне зробити це¹⁴. Проте «невидима рука», яка уособлює досконалу конкуренцію, належить морально-етичній людині, сус-

¹³ Вебер М. Господарство і суспільство / Макс Вебер; пер. з нім. М. Кушнір. — К.: Всесвіт, 2013. — 1112 с.

пільству з етичними цінностями, образ якого описаний у праці Адама Сміта «Теорія моральних почуттів».

Моральна основа моделі «економічної людини» — загальнолюдські етичні цінності: чесність, порядність, працьовитість, відповідальність перед суспільством, помірність у споживанні — у бізнесовому середовищі зазнала руйнації. Сучасний ринок став нечутливим до сприйняття етичних цінностей. Одна з найбільш вагомих причин цього явища — орієнтація «економічної людини» суто на матеріальні потреби. Проте людина — це багатогранна й унікальна особистість, яка функціонує одночасно в багатовимірних зовнішньому та внутрішньому світах, здійснює свою діяльність на свідомому та підсвідомому рівні, турбується про природження свого потенціалу, який відкриває горизонти для задоволення різноспрямованих потреб. Звідси випливає висновок: одним з векторів досягнення збалансованості у вигодах різних суб'єктів соціальної взаємодії є узгодженість цінностей.

Цінність, як філософська категорія, визначає важливість явищ природи, продуктів суспільного виробництва, форм суспільної організації, історичних подій, моральних вчинків, духовних творів тощо для людства, окремого суспільства, народу, соціальної групи на конкретному етапі історичного розвитку. Поняття «цінність» відображає один з найсуттєвіших моментів практичної взаємодії людини з навколишнім середовищем та іншими людьми. Кількісні та якісні характеристики цінностей перебувають у подвійній залежності — від внутрішніх властивостей її носія та від потреб і прагнень суспільної людини, яка виступає адресатом цінностей. Провідним фактором розвитку цінностей, їхніх якісних змін і кількісного нагромадження є історична, соціально-економічна практика.

У трактуванні Макса Вебера цінності — це етичні імперативи трудової діяльності¹⁵. За позицією австрійського психолога Віктора Франкла цінністю для людини є те, що її зрушує, скеровує і творить її особистість у всіх вимірах її буття (біологічному, психічному і духовному)¹⁶. За Альфредом Ленгле, австрійським психологом, цінності — це результат чуттєвого сприйняття впливу чогось або когось на життя суб'єкта¹⁷. У межах гуманістичної психології Абрахама Маслоу було застосовано поняття «філософія ціннос-

тей», основою якого є вільний вибір¹⁸. Останнє означає, що людина здійснює відповідальний вибір чогось, що стає її цінністю. Отже, щоб визначити цінності особистості, важливо виокремити їх ієрархію на підставі вільного вибору. Американський психолог Генрі Мюррей конкретизував низку цінностей: добре фізичне самопочуття, володіння власністю, авторитет як спроможність приймати рішення, розуміння фактів і теорій, краса, ідеологія¹⁹. Едвард Толмен, американський психолог, визначав цінність як привабливість цільового об'єкта, який одночасно є потребою, що стимулює поведінку²⁰. У моделі Шалом Шварца, професора Єрусалимського університету, цінності визначаються як керівні принципи широкого спектра мотивів, що впливають на ставлення, погляди та дії людей²¹. Російський філософ і психолог Сергій Рубінштейн під цінностями розумів значущість для людини чогось у світі²².

Отже, цінність — це суб'єктивно-об'єктивна філософська субстанція, що залежить від мотивів і переживань людини й одночасно втілюється у предметних і соціальних носіях.

Маємо усвідомлювати, що нинішня філософія праці, ставлення до праці, ціннісні настанови господарсько-трудова діяльності формувалися протягом кількох останніх століть. І, безумовно, членам суспільства в наш час не обов'язково орієнтуватися на настанови, постулати, започатковані в минулому, або розглядати їх як обов'язкові норми життєдіяльності. Натомість члени суспільства, соціум загалом мають прагнути досягнення прогресу в розвитку своїх можливостей, реалізації зростаючих потреб, формуванні та досягненні цінностей життя в цілому і трудового зокрема.

Цінності, будучи тим, що має значення для соціуму, конкретної людини, поділяються на реальні і потенційні, абсолютні і відносні, безпосередні і опосередковані, соціальні, політичні, економічні, трудові, духовні, естетичні тощо. За нашим розумінням, цінності трудового життя — це соціально-економічна та морально-духовна категорія, яка визначає те, що є важливим для економічно активної людини в процесі її життєдіяльності. З огляду на це цінності трудового життя охоплюють цінності, що безпосередньо пов'язані з трудо-

¹⁴Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов и наций : в 2 т. / А. Смит ; пер. с англ. М. : Наука, 1993. — Т.1. — С. 331–332.

¹⁵Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. — М. : Прогресс, 1990. — 804 с.

¹⁶Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Прогресс, 1990. — 368 с.

¹⁷Лэнгле А. Введение в экзистенциально-аналитическую теорию эмоций: прикосновение к ценности / А. Лэнгле // Вопросы психологии. — 2004. — № 4. — С. 3–21.

¹⁸Maslow A. Toward a psychology of being / A. Maslow. — New York : Van Nostrand, 1968.

¹⁹Murray H. Exploration in Personality / H. Murray. — New York : Oxford University Press, 1938. — 790 p.

²⁰Tolman E. A Psychological Model / E. Tolman // Toward a general theory of action / ed. by T. Parsons, E. A. Shils. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — P. 277–361.

²¹Schwartz S. Basic Human Values: theory, methods and application / S. Schwartz // Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione. — 2007. — No. 13. — P. 261–283.

²²Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. — СПб. : Питер, 2003. — 512 с.

вою діяльністю, реалізацією інтересів людини як учасника суспільного виробництва.

Виходячи із соцієтальної концепції американського соціолога Толкотта Парсонса²³ кожен із цивілізаційних типів суспільства закладає особливу систему базових — термінальних — цінностей, до складу яких входять цінності трудові. Зміни у способах і характері праці, що відбуваються під впливом якісних змін у розвитку цивілізацій, викликають якісні зміни у змісті трудових цінностей. За сучасних умов, з одного боку, відбувається переорієнтація на прагматичні цінності трудового життя — прибутковість від докладання праці, здатність капіталізувати професійні компетенції, з другого боку, актуалізуються трудові цінності вищих рівнів — творчість, автономність у поєднанні з належністю до команди, можливість кар'єрного зростання та самореалізації, визнання, відчуття значущості в колективі, високий соціальний статус, який забезпечує робота. Праця в координатах нової економіки інтегрує термінальні й інструментальні цінності.

Ситуація щодо трудових цінностей і настанов у сучасній Україні має свої особливості. Незважаючи на те що норми радянської трудової моралі зруйновані, формування трудових цінностей і настанов не починається з нуля. У генетичному коді українського народу збереглися трудові традиції недалекого минулого, коли праця, передусім, була обов'язком кожного радянського громадянина. Сьогодні відбувається постійне наповнення трудових цінностей і настанов українців «західними» якостями, необхідними для модернізації українського соціуму. Сучасні реформи в Україні містять західний імпульс модернізації, тому і трансформація цінностей трудового життя відбувається на основі синтезу ліберального і національного, модернізаційного і традиційного в суспільстві та державі. Відбувається оновлення пріоритетів минулого, їх імплементація в пріоритети теперішнього і майбутнього.

Глибинне теоретико-методологічне опрацювання та постійний моніторинг динаміки трудових цінностей україно важливі для пошуку дієвих інструментів втілення принципів гідної праці на різних рівнях. Трудові цінності працівника визначають найвагоміші складові гідної праці на індивідуальному рівні та формують його ставлення до праці. Компанія, побудована на єдності трудових цінностей її співробітників, стає найгармонійшою і найдинамічнішою формою бізнесового співтовариства. Панівні в суспільстві трудові цінності об'єднують людей в єдину соціальну спільноту, сприяють соціальній згуртованості.

Змушені констатувати, що більшість публікацій на цю тему переповнена міфами, судженнями, з яких складається гігантська теоретико-практична кон-

струкція економцентризму, максимізації прибутковості, економічного зростання за будь-яку ціну, котре не супроводжується розвитком людини — її можливостей, потенціалу, морально-духовних якостей.

Перш ніж продовжити розгляд феномену кризи цінностей у взаємозв'язку з кризою гідної праці, звернімося до ролі цінностей у мотиваційному процесі, у формуванні поведінки людини. Маємо зазначити тісний зв'язок цінностей як категорії та явища суспільного буття з ключовими елементами мотивації, якими є потреби, інтереси, ціннісні настанови, поведінка. Найтіснішим та найбезпосереднішим є зв'язок цінностей людини з її потребами. Зауважимо, що в багатьох наукових публікаціях ці категорії ототожнюються. Однак, вбачаючи тісний взаємозв'язок потреб і цінностей, треба взяти до уваги й певну їхню відмінність. Потреба — це відчуття нестачі чогось, необхідності у чомусь, що є бажаним для підтримання життєдіяльності людини, розвитку організму, особистості, соціальної групи. Потреби є джерелом активності людини, що спрямована на їх задоволення. Незадоволені потреби спричиняють фізіологічний, психологічний або соціальний дискомфорт.

Потребам людини притаманний динамізм. У міру задоволення одних потреб актуалізуються інші. Водночас цінності людини достатньо стабільні. Якщо потреби — це втілення індивідуальних бажань, то цінності — це об'єктивно бажані норми, моделі поведінки тощо з позицій соціуму. Можна стверджувати, що цінності є певним орієнтиром щодо потреб. Таким само тісним і безпосереднім є зв'язок цінностей людини з її інтересами.

Після з'ясування зв'язку категорій «потреби», «цінності», «інтереси» логічним буде розкрити (бодай у найзагальнішому вигляді) теоретико-прикладну конструкцію мотивації в цілому в контексті проблематики цінностей. За теоретико-методологічних засад, що опрацьовані науковою школою трудовиків КНЕУ і є широко визнаними як серед вітчизняних науковців, так і з-поміж практиків, мотивація може розглядатись і як стан людини, і як процес, спрямований на зміну цього стану. У розгорнутому вигляді мотивація (у першому її значенні) — це характеристика психологічного стану людини, який є віддзеркаленням її потреб, цінностей, інтересів, настанов у конкретний період часу і який відбиває міру її трудової активності. Цей стан є результатом дії внутрішніх чинників (мотивів, очікувань, ціннісних настанов тощо) та зовнішнього впливу (стимулів).

Водночас мотивацію правомірно розглядати (друге її значення) як процес, що визначає динаміку (розгортання) мотиваційних настанов і трудової активності.

²³Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. — М. : Аспект Пресс, 1998. — 270 с.

Це — процес свідомого вибору особистістю певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій чи бездіяльності. При цьому маються на увазі як внутрішні процеси, зміни трудової поведінки людини, так і зовнішні, що походять від суб'єктів управління і мають на меті активізувати поведінку працівника й спрямувати її на організаційний розвиток. У зв'язку з цим мотивація є своєрідним результатом узгодження внутрішніх мотивів людини й зовнішніх стимулів трудової діяльності. Зазначимо, що ці процеси взаємозв'язані та взаємообумовлені, а надання їм одновекторного розвитку — одне з основних завдань суб'єктів управління (власників, менеджерів). Коли людина усвідомлює зміст потреби, її цінність і можливість її задоволення за допомогою певних благ, у неї виникає інтерес до цих благ і до способів їх одержання. У такому разі потреби та цінності набувають форми інтересів. Слово «інтерес» латинського походження й означає «мати важливе значення, бути всередині».

З огляду на наведене раніше можна стверджувати, що цінність як соціально-економічна і соціально-психологічна категорія та явище постає сполучною ланкою між потребою й інтересом. Цінність — це те, що має значення для людини, і воно [значення] розглядається крізь призму як індивідуальних, так і суспільних оцінок. У розвиток викладеного зазначимо, що інтерес — це усвідомлена потреба і усвідомлена цінність, яка характеризує ставлення людини до значущих для неї предметів, явищ і благ. Інтерес є водночас і актуалізованою потребою, і актуалізованою цінністю, задоволення якої вимагає певних дій від людини чи групи людей. Цінності врешті-решт становлять основу для формування ціннісних орієнтацій (настанов) людини, які й формують норми її поведінки. Цінності можна розглядати і як мотиватори, що на практиці постають чинниками, котрі спонукають людину до трудової та інших видів діяльності.

Наукове обґрунтування цінностей трудового життя має свою давню історію і здійснювалося переважно в контексті усвідомлення сенсу життя, призначення людини, опанування філософії появи людини на цьому світі та того, як вона має прожити своє життя. Варто зауважити, що думки вчених зі світовим ім'ям стосовно цінностей, сенсу життя, розуміння того, яке життя плодотворне, а яке ні, залишаються далеко не однаковими, а нерідко й протилежними. Широко відоме судження Зігмунда Фрейда: коли людина ставить запитання щодо сенсу і цінностей життя, то вона не зовсім здорова. Не менш відомий і інший вислів ученого, в якому він констатує, що у своїх дослідженнях «величезної будівлі» людської психології він залишився на рівні «підвалу». Утім немало й дослідників,

які намагались і далі намагаються піднятися на «верхні поверхи», і одним з них є Віктор Франкл. На думку останнього, ставити запитання стосовно сенсу і цінностей життя — це ще не хвороба. Навпаки, В. Франкл вважає, що хвороба розпочинається тоді, коли людина не знаходить відповідей на ці запитання. Найвідоміша праця В. Франкла має назву «Людина у пошуках сенсу». У ній є слова, які чітко характеризують і позицію згаданого автора, і його кредо: «Я бачив сенс свого життя у тому, щоб допомагати іншим побачити сенс у своєму житті»²⁴.

На думку В. Франкла, життя в цілому і трудове зокрема, в якому мало усвідомленого, плодотворного, мало сенсу, — неповноцінне життя, за якого людина постійно відчуває порожнечу в собі. Чому це так? Відповідь його така: прагнення пошуку і реалізації людиною сенсу життя — це природжена мотиваційна настанова, домінанта, що притаманна всім людям і є рушійною силою поведінки і розвитку особистості. Щоб жити й активно діяти, вважає психоаналітик, людина має вірити, розуміти сенс своїх вчинків. Брак сенсу породжує в людині стан, який Франкл називає екзистенціальним вакуумом. Останній посилюється техніко-технологічною експансією, індустріальним і постіндустріальним розвитком у їхньому сучасному форматі, коли темп, напруженість, постійні зміни роз'єднують людей, коли руйнуються родинні зв'язки, а суспільство стає дедалі більш фрагментованим.

Справжня реальність є такою, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в їхньому нинішньому форматі не дозволяють подолати глобальну суперечність між потребою пошуку сенсу життя та можливістю його знаходження, коли фундаментальні життєві орієнтири руйнуються під тиском небачених темпів, змін, напруження (фізіологічного, психологічного), втрати можливості самоідентифікації.

Не вчора це сталося і не в окремо взятій країні, але неупереджений аналіз переконує нас у тому, що один із глобальних феноменів сьогодення є таким: суспільна свідомість дедалі більше пронизується духом економцентризму, про що згадувалося раніше. Ще за індустріальної доби економічно активна людина почала демонструвати втрату здатності цінувати вільний час та повноцінно його використовувати, активно відпочивати, отримувати насолоду від спілкування в колі родини та друзів, збагачуватися морально й духовно, виявляти відповідальність, мати високу культуру праці. Ще в лекції, прочитаній Максом Вебером студентам Мюнхенського університету (1918 р.), йшлося про те, що доля нашої епохи з характерною для неї раціоналізацією й інтелектуалізацією, і перш за все, розчаклуванням світу, полягає в тому, що вищі найблагородніші цінності пішли зі суспільної сфери або в

²⁴Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М.: Прогресс, 1990. — С. 36.

потойбічне царство містичного життя, або в братську близькість безпосередніх відносин окремих індивідів один з одним²⁵. Майже через століття вже ми з вами можемо засвідчити, що вищі шляхетні цінності і, насамперед, цінності господарсько-трудова діяльність й далі дрейфують у небажаному напрямку.

Нова економіка та постіндустріальне суспільство в нинішньому їх форматі надто часто прищеплюють економічно активній людині спотворені цінності, які не пов'язані з найголовнішим — бажанням людини бути щасливою і на роботі, і вдома, оптимізувати час роботи та дозвілля, діставати задоволення від перебування в родинному колі, змістовно відпочивати тощо.

Тож не випадково соціально відповідальні представники наукової спільноти чимраз частіше б'ють на сполох з приводу небажаних змін у структурі цінностей трудового життя, гіпертрофованих виявів окремих із цих цінностей, небажаних напрямів їх дрейфу. З'являються публікації з новими, незвичними, а то й екзотичними назвами на кшталт «Щастя не у ВВП», «Як визначити індекс щастя?», «Куди дрейфують трудові цінності?», «Коли будемо працювати, щоб жити, а не навпаки?».

За прогнозами американського вченого, заслуженого професора в галузі управління системами Денніса Медоуза, якщо теперішній спосіб ведення господарства, його філософія, ціннісні орієнтації не зміняться, то до 2100 р. відбудеться крах світової системи господарства, а люди будуть приречені на жалюгідне існування з вичерпаними ресурсами²⁶. Драматизм, на думку німецького соціолога, психолога та філософа Еріха Фромма, полягає в тому, що вперше в історії фізичне виживання людського роду залежить від радикальної зміни людського серця²⁷. Наведемо й висновки вже згаданого нами В. Франкла, які базуються на результатах опитувань випускників Гарвардського університету. Через 20 років після закінчення багато з нас, пише вчений, незважаючи на те що за цей час не тільки зробили кар'єру, але й жили на вигляд цілком благополучним і щасливим життям, скаржилися на непереборне відчуття повної втрати сенсу. Постійно примножуються ознаки того, що відчуття браку сенсу стає дедалі поширенішим явищем²⁸. І такий небажаний перебіг подій відчуває чимраз більше людей. Десь там, глибоко в душі кожної свідомої людини перманентно з'являються думки щодо філософських аспектів сенсу життя в цілому і трудового

зокрема необхідності зміни мотиваційних настанов, перегляду власних прагнень, оптимізації зусиль тощо. Тобто розглядувана проблематика стосується всіх і кожного.

Феномен поглиблення кризи цінностей трудового життя, кризи гідної праці — це вже не феномен окремо взятих країн з перехідною економікою чи тих, що розвиваються. Це також і феномен розвинених країн, і яскраве свідчення цьому — монографічне дослідження відомого німецького економіста і політолога Макса Хефера, яке має символічну назву «Можливо, капіталізм не хоче, щоб ми були щасливі?»²⁹.

М. Хефер досліджує одну з найбільш дивних закономірностей сучасного суспільства: чому люди в країні, яка успішно розбудувала сильну соціальну економіку, має незаперечні переваги у реалізації соціальної політики, все більше незадоволені обставинами свого життя і врешті-решт собою? Чому нинішні ідеали не мають нічого спільного з поняттями щастя, задоволення, які були такі близькі й очевидні в недалекому минулому? Вдумливе прочитання монографії М. Хефера, її логіка та зміст допомагають з'ясувати явні та приховані грані нової економіки та постіндустріального суспільства. Автор демонструє, що їхній наявний формат — це вельми часто далеко не те, до чого насправді прагнуло німецьке суспільство. Одну з основних причин того, що в сучасній новій економіці так багато «не так», учений вбачає у відсутності широкого суспільного обговорення нагальних проблем сьогодення і, зокрема, небажаних змін у структурі, пріоритетах цінностей трудового життя. Ми цілком поділяємо цю думку та вважаємо, що без фахових дискусій, широкого, небайдужого обговорення проблематики цінностей трудового життя за участі науковців, соціальних партнерів, інших представницьких органів громадянського суспільства, може настати ера суспільного буття, яку Ілля Кувакін назвав ерою нікчемності³⁰. І така оцінка аж ніяк не є перебільшенням.

Повертаючись до згаданої монографії, зазначимо, що з початку 2006 до кінця 2009 рр. її автор очолював аналітичний центр «Ініціативи нової соціальної ринкової економіки» і достеменно знає як плюси, так і мінуси соціальної держави в її нинішньому форматі, а також цінності, котрі вона продукує на етапі утвердження капіталізму споживання, капіталізму глобальної конкуренції і максимізації економічних результатів. Макс Хефер дає переконливі пояснення «дивних»

²⁵ Вебер М. Наука как призвание и профессия / М. Вебер // Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990. — С. 733–734.

²⁶ Див.: Медоуз Д. Л. Пределы роста: докл. по проекту Римского клуба «Сложное положение человечества» / Д. Л. Медоуз, И. Рендерс, В. В. Беренс; пер. с англ. — 2-е изд. — М.: МГУ, 1991. — С. 133.

²⁷ Фромм Э. Человек для себя. Иметь или быть? / Э. Фромм. — Мн.: Изд. В. П. Ильин, 1997. — С. 211.

²⁸ Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М.: Прогресс, 1990. — С. 24–25.

²⁹ Хёфер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хёфер; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб.: Крига, 2015. — 208 с.

³⁰ Див.: Кувакин И. Эра никчемности и её закат. Исследование современного мышления / И. Кувакин. — М.: Канон + РООН «Реабилитация», 2016.

закономірностей еволюції сучасного суспільства, ерозії загальнолюдських цінностей, втрати численних морально-духовних опор, які ще донедавна забезпечували стійкий розвиток економіки та суспільства.

М. Хефер на самому початку монографії визнає, що як науковцю та практику, для котрого соціальна ринкова економіка — це безумовна історія успіху без будь-яких приставок «якби» або «але», йому вже в зрілому віці довелося позбуватися деяких міфів щодо цінностей господарсько-трудової діяльності, які протягом останніх десятиліть нав'язувалися і далі нав'язуються соціуму сучасними ідеологами капіталізму зростання, капіталізму максимізації виробництва та споживання. Відомий з літературних джерел так званий парадокс Істерліна³¹ лише згодом зі статистично-дослідного факту переріс в усвідомлення достеменних цінностей суспільного буття. Тож переконані в тому, що той шлях, який пройшов свого часу Макс Хефер, — шлях позбавлення хибних уявлень щодо цінностей трудового життя — багатьом нам ще належить пройти. У більшості сфер життя, зазначає вчений, важливо, скоріше, як, а не скільки. Ми розуміємо це, але рідко застосовуємо цей принцип на практиці й ніяк не можемо позбутися старої ідеології нагромадження. Очевидно, психологічно ми все ще живемо в «доістерлінській» добі та вважаємо, що зростаючий добробут підвищує й нашу задоволеність³².

Розвиваючи цю думку, автор наголошує на тому, що в багатьох випадках наша соціальна ринкова економіка справді видається безпорадною: робоче навантаження збільшується, тому що логіка промислової ефективності постійно підвищує темп, а стресовому нарощуванню виробництва протистоїть лише незначний приріст споживання. М. Хефер пише, що на нашу задоволеність не впливає існування 300 чи 330 різних сортів йогурту, телевізійних програм або лаків для нігтів. Нашій економічній системі дедалі складніше перетворювати переваги технічного прогресу і продуктивної праці у добробут, який приносить щастя. Ми переситилися і перепрацювали, і нам не вдається вповільнити роботу і споживання задля одержання справжнього задоволення від життя. Однак капіталізм не може так просто зупинитися. Логіка дохідності зму-

шує ставати ще ефективнішими, ще прибутковішими. І ми здогадуємося, що в цій змагальності за продуктивність ми програємо³³.

Поширене в суспільстві відчуття, що вибраний вектор розвитку є «не таким», «не виправданим», не в останню чергу пов'язане, на думку Хефера, з тим, що люди вкрай невдоволені постійним неспокоєм, прискоренням, тривалими стресами в усіх сферах свого життя, але при цьому невпинно й далі виснажують себе роботою над зростанням у професійному, особистісному і моральному плані, навіть не розуміючи, для чого вони це роблять. Саме таку поведінку і необхідно пояснити. Ми вчиняємо так тому, пише автор, що всі ми, більшою чи меншою мірою, засвоїли менталітет, який підштовхує нас до гри у максимізацію зиску — менталітет «внутрішнього пуританина», який у теперішній час у чистому вигляді виявився у «каліфорнійському капіталізмі»³⁴. Те, що саме цей менталітет, «дух капіталізму», перебуває в основі капіталістичного розвитку, — це фундаментальне відкриття Макса Вебера. На початку була протестантська трудова етика, без якої ніколи не зміг би виникнути промисловий капіталізм. Хефер показав, що Вебер й досі актуальний для нашого сучасного суспільства, вказав на сліди пуританського духу, який залишається сильним і сьогодні. Саме завдяки йому, поряд з достатком, могла зберегтися потреба у роботі як у вищій цінності суспільства. І далі Макс Хефер наголошує, що не капіталізм як такий і не якість закону ринку заважають нам жити хорошим життям. Теорія ігор також не приписує нам колективної подорожі по шляху його розвитку, хоч пуританська культура з давніх часів, закликаючи до максимізації зиску, використовує теорію ігор для того, щоб ліпше нав'язати нам свою логіку постійного зростання. Оскільки робота і (ілюзорний) професійний успіх мають надто велике значення для нашого відчуття власної цінності, ми нехтуємо заради них речами, які насправді приносять нам задоволення. У хвилини роздумів ми це розуміємо. Можливо, нам варто зробити висновки і, перш за все, менше працювати — особливо в ті періоди життя, коли ми через роботу ризикуємо прогавити щастя, наприклад, коли створюємо родину³⁵.

³¹Судження та висновки, що дістали назву «парадокс Істерліна», належать американському економістові Річарду Істерліну, який ще 1974 року встановив, що незважаючи на суттєве зростання доходу на душу населення порівняно з 1950-ми роками американці не стали більш задоволені своїм життям. Основний результат досліджень Істерліна є таким: за зростання добробуту люди лише незначно стають щасливішими. Цей висновок вніс дисонанс у традиційну економічну науку, яка завжди виходила з засновку, що люди розумно вибирають те, що принесе їм великий зиск. Вони вибирають певну професію або машину, або місце проживання, тому що очікують, що це поліпшить їхнє життя. В іншому разі вони б цього не робили або вибирали б щось інше. Коли ж люди можуть дозволити собі більше товарів, більше задоволень від придбання інших благ, у них поліпшується добробут і за традиційною логікою зростає загальна задоволеність своїм буттям. Утім численні опитування, у тому числі проведені Річардом Істерліном, не підтвердили цього.

³²Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 12.

³³Там же. — С. 12–13.

³⁴Там же. — С. 192.

³⁵Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 192–193.

Підбиваючи підсумки міркувань на тему — чи стала нинішня економіка системою, що працює для людини, М. Хефер робить такі висновки: поклавши руку на серце, економіка в минулі десятиліття не вирізнялася тим, що просувала концепцію хорошого життя на шкоду прискоренню, логіці ефективності і прибутковості або впровадженню ринку і грошей у всі можливі сфери життя. Навпаки, вона просувала якраз останнє. Вона охоче ділиться пропозиціями про те, як за допомогою ще більшої конкуренції підвищити ефективність, прибутковість і зайнятість. Вона висловлюється за збільшення робочого дня, більш високу частку зайнятості населення, стимулювання попиту, дерегуляцію і т. ін. Хефер зовсім не хоче заперечувати, що для всього цього кожного конкретного разу можуть бути достатні економічні підстави. Проте в загальному вигляді це — усього лише програма прискорення спіралі зростання і споживання³⁶. На думку вченого, економіка має наблизитися до реальності у своєму розумінні людини й у своєму баченні суспільства загалом. Водночас економіка в особі її суб'єктів має спрямувати свій інтерес на наслідки прискорення і споживацтва і на той факт, що здебільшого ми надто багато працюємо, а споживання приносить нам надто мало задоволення.

Наведені щойно судження, до яких багаторазово апелює Макс Хефер у зазначених та інших аналогічних інтерпретаціях, є настільки очевидними й переконливими, що більшість читачів готові, на нашу думку, підписатися під ними, висловити свою підтримку та схвалення його думок. Водночас автор аналізованої монографії ставить перед читачами запитання, на які самотужки нелегко знайти відповідь, і серед них: чому феномен постійного прагнення до максимізації результатів у всіх сферах економічного і соціального життя, яке забезпечувало небачений раніше успіх європейської цивілізації в індустріальну епоху, у наш час вийшов за межі розумного? Чому чим більше люди заробляють, тим більше вони схильні витратити час на заняття, які роблять їх нещасними (миряться з довгою дорогою на роботу, у них залишається все менше вільного часу на родину та друзів)? Чому сучасний капіталізм дедалі більше нагадує Сізіфа, який знов і знов повинен підіймати важкий камінь угору, і чи не даремно ми виснажуємо себе роботою, не досягаючи мети? А, можливо, капіталізм зовсім не хоче, щоб ми були щасливі? Неможливо не визнати, що Макс Хефер володіє великим мистецтвом — писати просто настільки, наскільки це можливо, але не простіше. Найбільша і наукова, і прикладна цінність дослідження, результати якого репрезентовані в рецензованій монографії, — це системний аналіз політичних, релігійних і культурних передумов, які в сукупності обумови-

ли одержимість зростанням без розвитку, зростанням, що врешті-решт зашкоджує природному бажанню людини бути вільною і щасливою.

Неупереджений аналіз свідчить, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в їхньому нинішньому форматі все менше створюють умови для вияву на практиці таких цінностей, як стабільність, стійкість і справедливість. М. Хефер з цього приводу зазначає, що в постійно змінюваному світі має існувати хоч якийсь гарант стабільності та стійкості. Багато людей відчувають себе зовсім безпорадними перед постійними змінами. Вони запитують себе: чи збережеться їхня фірма або навіть їхня професія через кілька років? Чи будуть у цих структур елементи, на які вони спираються сьогодні, наприклад родина?³⁷

Правомірним є твердження, що сучасні суспільства втрачають відчуття нормальності, золоті середини, на необхідності якої наголошував ще Аристотель. У Макса Хефера це твердження має не декларативний, а науково виважений характер, підтверджений практикою сьогодення, новими соціопсихологічними настановами людей. Втрату соціумом золоті середини, нормальності суспільного буття Хефер пояснює так. Логіка максимізації потребує не просто більше того самого, вона хоче нового і незвичайного. Дотеперішні потреби — народити дитину, побудувати будинок і посадити дерево — були амбіційними для свого часу. За ними приховувалося бажання споважніти, мати місце для того, щоб жити, створювати родину, яку обожаюєш, і мати надію, яка примиряла б з долею. Але сьогодні цього вже недостатньо. Сили максимізації знаходять лютого ворога у нормальності, у людях, яким усього вистачає і які влаштовуються на роботу, що сприяє їхньому внутрішньому зростанню і задоволенню. Нормальність — це просто люди, які хочуть жити добрим життям. Пуританська ж культура максимізації хоче неспокою і постійного поліпшення, вона бажає вічної невдоволеності, а тому бореться з усім, що сприяє нормальності³⁸. Намагаючись віднайти формулу «нещастя» сучасної людини в сучасному форматі капіталізму зростання, Макс Хефер доходить висновку, що робота в житті економічно активної людини набула значення, незіставного з поняттями щастя і задоволення, які були так близькі й очевидні в недалекому минулому. Ось як сформулював цей висновок автор монографії: «Нічого не маю проти щастя мати роботу, яка приносить задоволення. Але саме тут стає особливо важливою ідея балансу Аристотеля: не треба перегинати палку. Робота має для нас надто велике значення».

Слід дослухатися до поради Макса Хефера та вчитатися в античне вчення про добре життя, основна ідея якого — прагнення балансу, золоті середини між багат-

³⁶Там же. — С. 89–90.

³⁷Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 137.

³⁸Там же. — С. 186.

ством і задоволенням від перебування в цьому світі. Давні мислителі усвідомлювали, нагадує Хефер, що щастя не можна розглядати як штучну конструкцію, або його не можна, образно кажучи, змайструвати. Чи живемо ми в мирний чи інший період, чи маємо ми таланти до самореалізації, чи живі наші батьки, чи маємо ми спадщину — це, як і багато іншого, непідвласне нам, але відчутно впливає на особисте щастя. Згідно з античним вченням, за агресивного прагнення до щастя людина може зашкодити собі. Тому зрозумілою є аристотелівська ідея рівноваги як прагнення не до максимуму, а до середини. Одну з глобальних проблем сьогодення Макс Хефер формулює так: сучасним суспільствам, як суспільствам постійного прискорення, дедалі більше бракує механізмів адаптації соціуму до умов сьогодення. Світ, що інтенсивно змінюється, потребує постійного «підлаштування» адаптивних здібностей у всіх верств населення починаючи з молоді. Утім саме молодь, як свідчить практика сьогодення, демонструє слабкі адаптивні здібності. Соціологічні дослідження, проведені в Німеччині, свідчать, що у 1970-х роках вияв перших симптомів депресії припадав на 25-річний вік, а нині це спостерігається вже у 19-річному віці.

Узагальнюючи матеріали публікацій, дані соціологічних досліджень, виконаних у Німеччині за останні два десятиліття, М. Хефер робить висновок, що більшість економічно активного населення боїться, що стреси й обсяги робіт наростатимуть, а підвищення ефективності роботи не позначиться на якості життя. Показовими є дані, що містяться у звіті міністра праці Німеччини Урсули фон дер Ляєн за 2012 р., присвяченому соціально-психологічному стану суспільства. Так, у ньому зазначається, що 73 % німців бояться, що вони не зможуть протистояти тиску змін, а у 43 % є відчуття, що стрес на роботі в останні роки посилюється³⁹. Економічно активне населення, яке зайняте у суспільному виробництві, усе більше стикається з дефіцитом вільного часу. За статистикою 83 % німців мріють про родину, в якій багато часу можна приділити один одному, організувати спільні родинні заходи, але лише 28 % з них можуть дозволити собі реалізувати цю мрію⁴⁰.

Отже, усе викладене переконливо підтверджує й наші власні висновки, що світи, що оточують нас, і передусім, світ праці, змінюються на очах, але змінюються суперечливо, різновекторно, непередбачувано. Мозаїка суспільних змін поповнюється новими елементами, явищами, процесами, які надто часто трансформуються у виклики стійкого розвитку. І хоч Макс Хефер не використовує термінів «криза цінностей трудового життя», «криза світу праці», можемо стверджувати, що небажаний розвиток подій на полі соці-

ально-трудої сфери німецький економіст і політолог пов'язує саме з деградацією морально-суспільних цінностей, зі збереженням пуританського духу прискорення та змін, що межують із самоціллю і здоровим глуздом, зростанням будь-якою ціною і в будь-який спосіб, а отже, зростанням, котре не супроводжується розвитком людського потенціалу, людських можливостей, людських цінностей та їх досягненням.

Варто наголосити, що незважаючи на суттєві відмінності в рівнях соціально-економічного розвитку Німеччини і України, цінності трудового життя, як свідчить сучасна практика, не мають жорсткої прив'язки до національних особливостей та дрейфують приблизно в одному напрямку. Тому судження, висновки та рекомендації Макса Хефера, які базуються на реаліях німецької економіки та німецького суспільства, можна вважати такими, що мають повчальне значення та потребують творчого сприйняття з метою розбудови власної парадигми цінностей трудового життя. Слід акцентувати увагу на тому, що монографія Макса Хефера — не про цінності життя як такі. Вона проти цінностей, які нав'язує нам (користуючись його термінологією) «каліфорнійський капіталізм».

Визначаючи певний внесок представників наукової спільноти в дослідження проблематики цінностей людини, маємо визнати, що досягнення в цій царині все ще межують з поразками. На сьогодні ані вітчизняні, ані іноземні науковці не спромоглися виконати жодного фундаментального дослідження цінностей трудового життя в координатах нової економіки. Досі бракує усвідомлення, що цінності трудового життя не можуть утвердитися без їх формування і досягнення в контексті реалізації принципів гідної праці.

Вияв тенденцій поглиблення кризи цінностей — це не відкриття наукової школи КНЕУ, і ми на це не претендуємо. Нашим внеском у теорію і практику стійкого соціально-трудоого розвитку є новий людиноорієнтований концепт взаємодії, розвитку та досягнення цінностей трудового життя і гідної праці. Кожний крок на шляху формування сучасного мислення та світогляду, подолання ортодоксального економіцентризму, опанування новітньої філософії взаємозв'язку позаекономічного (морально-духовного) й економічного має стати і кроком до утвердження високих цінностей трудового життя. У свою чергу, реалізація на практиці принципів гідної праці має сприяти утвердженню духу людиноцентризму, нових морально-духовних цінностей та сучасного світогляду. І це не надумане пишномовне теоретизування. Ідеться про філософію життя, філософію розвитку, яку ми маємо опанувати, проте це вдається все важче.

Водночас з огляду на поглиблення кризи цінностей трудового життя не може не дивувати таке. Як стало-

³⁹Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.

⁴⁰Vorwerk — Familienstudie, 2012

ся, що про те, що стосується кожного і всіх нас разом, ми так мало знаємо і так мало розмірковуємо над цим? Звідки це табу на з'ясування, для чого ми живемо, для чого ми прийшли у цей світ, табу на малі й великі цінності, які маємо проектувати та усвідомлювати, яких маємо прагнути та досягати?

Слід дослухатися думок багатьох представників соціологічних шкіл, які стверджують, що одна з очевидних і реальних загроз, що постала перед економічно активною людиною, — неадекватність оцінок, ціннісних орієнтирів та неадекватність дій у змінюваному, дрейфуючому світі економіки, інститутів, самих людей. Чому це так? З відомої теореми американського соціолога Уільяма Томаса випливає, що люди діють саме так, як вони розуміють реальність. І, відповідно, якщо люди реальність сприймають неадекватно (а це цілком імовірно в умовах, коли постійні зміни в навколишньому світі й у світі самих людей стають не винятком, а нормою), то такими само неадекватними будуть і їхні дії, а на позитивні прийнятні результати за таких обставин чекати марно.

Відомий російський соціолог Ю. Дуберман, розмірковуючи над здатністю економічно активної людини своєчасно й адекватно вибудовувати ієрархію цінностей трудового життя, справедливо наголошує на тому, що дуже рідко ми здатні зіставляти свої рішення з мотиваційною структурою своєї ж особистості, зі своїми ціннісними орієнтаціями і вже тим більше з такою глибинною особистісною характеристикою, як сенс самого свого існування на цій Землі. Розмірковувати над стільки далекими від тверезої реальності питаннями нам і ніколи, і складно, і нестерпно. До пори, до часу питання щодо сенсу життя, питання з розряду «вічних» ми відсилаємо філософам. І лише на схилі років свого життя, на спливі свого фізичного існування на Землі неминуче і боляче замислюємося над цим питанням, каємося, гадаючи, що життя могло б бути прожите зовсім інакше, якби цю складну духовну частину свого існування ми могли б усвідомити і зрозуміти раніше⁴¹.

Саме з огляду на зазначене раніше наполягаємо на тому, що концепція гідної праці має одночасно та рівноцінно виконувати чотири функції, а саме: методологічну, соціально-економічну, організаційно-управлінську, світоглядну. Зокрема світоглядна функція концепції гідної праці полягає в тому, що основні положення та загальна філософія мають сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленому розумінню взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудоного й економічного поступу, формуванню соціально відповідальної діяльності на полі соціально-трудоної сфери.

Отже, за умов, що склалися, набувають неабиякої важливості науково виважені, обґрунтовані відповіді на безліч нових-старих запитань, і серед них:

- якими мають бути структура, ієрархія, пріоритетність цінностей трудового життя, як і життя загалом, коли первинні потреби соціуму здебільшого вже задоволені?
- чому в суспільній свідомості домінує уявлення, що людина живе, щоб працювати, а не працює, аби жити?
- які трансформації у цінностях трудового життя мають відбуватися, коли створені передумови для реалізації концепції кінця праці у її класичному розумінні⁴²?
- які нові можливості й нові виклики породжують нова економіка та постіндустріальне суспільство в царині цінностей трудового життя?
- в який спосіб, на яких принципах мають бути виписані, упорядковані, обґрунтовані цінності трудового життя та як реалізувати останні на засадах концепції гідної праці?

Висновки. Якщо виходити з цивілізаційних концептів міркувань, з оцінок філософських, то маємо припустити, що криза гідної праці, криза соціального в найширшому його розумінні — це криза цінностей. Тож маємо по-новому виписати та зрозуміти сучасні цінності трудового життя, опанувати достеменну роль і значення соціального, морально-духовного, позаекономічного в нашому житті. Від одержимості зростанням без розвитку маємо перейти до пошуку нової парадигми цінностей трудового життя. Саме зважаючи на зазначене маємо провадити далші наукові дослідження з проблематики гідної праці.

Отже, за умов, що склалися (поглиблення кризи цінностей, втрата багатьма членами суспільства здатності визначати ціннісні орієнтири, що іманентні потребам розвитку особистості, кризові явища в царині гідної праці, асиметрії між мотиваційними настановами соціально значущими і медійно спотвореними, штучно пов'язаними тощо), представники наукових шкіл і, передусім, шкіл соціально-трудоного спрямування мають приділити підвищену увагу реальним цінностям трудового життя в координатах нової економіки та постіндустріального суспільства; вибудувати дорожню карту розширення можливостей формування та досягнення означених цінностей.

Переконані, що дослідження означеної проблематики буде успішним лише за умови якнайширшого використання міждисциплінарного інструментарію, який унеможлиблює погляд на навколишній світ крізь монотеорію. Натомість з'явиться можливість залучити доробок, методологію філософських, соціальних, природничих, суспільних, економічних та інших наук.

І насамкінець ще раз наголосимо: невід'ємна складова місії науковців — допомагати соціуму опановувати сучасну філософію цінностей, розвивати економічне і соціальне мислення — своє й тих, хто нас оточує, — як основу утворення нового світогляду.

⁴¹Дуберман Ю. Е. Человеческое измерение / Ю. Е. Дуберман. — М. : Канон + : Реабилитация, 2013. — С. 18.

⁴²Нагадаємо, що ця концепція базована на тому, що праця, як фізичний, важкий, нецікавий, нерадінний, часто монотонний процес, відходить у минуле. На заміну цій і їй подібній праці приходить різноманітна, творча, інноваційно насичена зайнятість, долається наймана праця, формується модель людини діяльної, креативної, вільної, незалежної, морально й духовно багатой.

ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Г. ВОЛЧКОВА,

Кіровоградський національний технічний університет

У статті проаналізовано проблеми функціонування соціального капіталу в умовах трансформаційних явищ, що спостерігаються в соціально-трудої сфері. У зв'язку з цим автором розглянуто особливості функціонування соціального капіталу на різних стратифікаційних рівнях та проаналізовано вплив соціального капіталу на трансформацію соціально-трудої відносин.

В статті проведено аналіз проблем функціонування соціального капіталу в умовах трансформаційних явищ соціально-трудої сфери. В зв'язку з цим автором розглянуто особливості функціонування соціального капіталу на різних стратифікаційних рівнях і проаналізовано вплив соціального капіталу на трансформацію соціально-трудої відносин.

Analysis problems of functioning social capital in the conditions of transformation in social and labor sphere are conducted in the article. In this regard, features of the functioning social capital at different levels of stratification are considered by the author and the impact of social capital on the transformation social and labor relations are analyzed.

Ключові слова: соціальний капітал, соціально трудові відносини, стратифікаційні рівні, проблеми функціонування.

Постановка проблеми. Трансформація українського суспільства, політичні зміни та економічні реформи, що проводяться в Україні потребують вирішення багатьох проблем та пошуку ефективних шляхів їх розв'язання. Центральною постаттю змін є людина з її здібностями. Пошук джерел трансформацій, їхнього позитивного напрямку, вирішення соціально-економічних проблем вимагають нестандартних підходів.

Соціальний капітал є «суспільним клеєм», що зв'яже між собою всіх суб'єктів економіки¹. Функціонування соціального капіталу супроводжується його включенням у виробництво з повним спектром форм співпраці та спілкування для інтеграції суспільства на різних рівнях. Сучасні суперечливі процеси в суспільстві посилюють важливість соціального капіталу для людських взаємовідносин завдяки його здатності до самовідтворення, можливості приносити користь своєму власнику при використанні потенціалу соціальних зв'язків. При функціонуванні соціальний капітал виявляє себе принципово соціальним ресурсом з певним рівнем публічності, виражений у соціальних мережах і підтри-

муваний нормами взаємності. Здатність індивідів отримувати користь при використанні своїх зв'язків доповнюється довірою соціального середовища, де ці зв'язки реалізуються, що виражається в стратегії поведінки соціальних акторів. Руйнування соціальних зв'язків може виражатися негативними для економіки ефектами: спільна недовіра, неоптизм, сприйняття корупційності.

Враховуючи вищезазначене, вважаємо за необхідне зосередити увагу на функціонуванні соціального капіталу на різних стратифікаційних рівнях та дослідити його вплив на соціально-трудої відносини, що складаються в Україні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняній літературі спостерігається посилення зацікавленості вчених до розв'язання низки питань, пов'язаних з оцінкою стану та перспективами розвитку соціального капіталу та окремих його елементів, прикладами чого є наукові праці С. Архієреєвої, А. Бови, Б. Буркинського, В. Бушуєва, В. Геєця, О. Грішної, О. Демківа, Є. Драгомірової, А. Колота, М. Лесечка, Ю. Мішина, І. Семківа, О. Степанової, О. Убейволка, Е. Шаповалової та інших.

¹What is Social Capital? – Режим доступу: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTSOCIALCAPITAL/0,,contentMDK:20185164~menuPK:418217~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:401015,00.html>. – Назва з екрану.

Проте, незважаючи на існування різноманітних теоретичних та практичних підходів до оцінювання соціального капіталу як феномену, залишається недостатньо розкритими питання функціонування соціального капіталу в умовах трансформації соціально-трудових відносин.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження функціонування соціального капіталу в умовах трансформаційних явищ, що спостерігаються в соціально-трудовій сфері. У зв'язку з цим автором розглянуто особливості функціонування соціального капіталу на різних стратифікаційних рівнях та проаналізовано вплив соціального капіталу на трансформацію соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Функціонування соціального капіталу проявляється у таких елементах як «довіра», «норми», «мережі», кожен з яких є певною точкою зору на соціальний капітал. Розуміння специфіки функціонування соціального капіталу передбачає єдність норм, що скріплюють співпрацю між людьми на протизагу особистим егоїстичним інтересам індивіда. Довіра як характеристика відносин між суб'єктами, передбачає наявність взаємності, передусім, очікувань щодо поведінки контрагента. Вона ж видається і дифузною, стосуючись довірчості соціального середовища поза межами групи та спрямовується вертикально на соціальні інститути чи соціальні угруповання. Функціонування соціального капіталу створює зв'язки між вертикальною та горизонтальною довірою, які постійно підтримуються на основі довіри, норм і обміну.

Функціонуючи, соціальний капітал набуває рис соціабельності, схильності соціальних агентів до соціального товариського спілкування як певного соціального цілого, здатного, за твердженням Ф. Фукуями², творити нові об'єднання з новими формами співпраці. Пронизаний вертикальними та горизонтальними зв'язками, соціальний капітал забезпечує перехід від мікрорівня індивідуальної взаємодії до макрорівня взаємодії груп і спільнот через мережу зв'язків, у якій кожен суб'єкт видається центральним в оточенні інших, взаємодіючи з іншими. Роль групи проявляється як колективний гарант і забезпечує реципроктність (взаємність)

повернення взаємодіючим суб'єктам взаємного «боргу» – визнання партнера на основі норм, довіри, мереж статусу, символічних вигод.

До чергової особливості функціонування соціального капіталу привертає увагу Е. Гіденс, відзначаючи наявність змін щодо довіри в модерніційних (сучасних) суспільствах. Як зазначає вчений, у зв'язку з вивільненням соціальної діяльності з-під локальних контекстів-спільнот, притаманних домо-дерним суспільствам, виникає й актуалізується потреба в довірі до двох основних механізмів такого вивільнення – абстрактних символічних систем та експертних систем. Тобто, йдеться про розповсюдження довіри поза індивідами на абстрактні можливості, що створюють підґрунтя безособистого функціонування – довірчості соціального середовища³. Генералізуючись групо-во, довіра вже не пов'язується з конкретними зобов'язаннями, трансформуючись у «соціальний клей». Така трансформація довіри створює підґрунтя для формування довіри до інститутів, що загалом не притаманне традиційно усталеним авторитетом індивідам.

Розвиток соціального капіталу в Україні досліджено і О. Цихмістро. «Концептуальна невизначеність щодо соціально-економічної моделі розвитку й недостатність реформ у соціальній сфері стримують збереження й зростання соціального капіталу», – зазначає О. Цихмістро⁴. Посилаючись на дані Інституту соціально-гуманітарних досліджень ХНУ ім. В. Н. Каразіна та результати аналізу Omnibus, проведеного міжнародним екзит-полом «ТНС-Україна», О. Цихмістро зазначає, що найбільший рівень довіри українців має церква, найменший – політичні партії, стабільно спадну тенденцію щодо рівня довіри українців має судова система держави, довіра ж до інститутів влади з боку українців нейтральна або негативна⁵. Науковець відмічає, що підвищенню рівня співпраці органів влади з громадськими організаціями за сучасних умов може сприяти підвищення рівня довіри громади до діяльності місцевих та центральних органів влади (з цим згодні 90 % опитаних респондентів), другим за значенням відзначено потребу підвищення рівня інформованості громади про діяльність органів влади (64 %), половина опитаних респондентів вважає необхідним розробку заходів протидії корупції.

²Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию : пер с англ. / Ф.Фукуяма. – М. : АСТ Хранитель, 2006. – 730 с.

³Giddens A. The consequences of modernity / A. Giddens. – Stanford: Stanford univ. press, 1990. – 186 p

⁴Цихмістро О. С. Особливості та характерні риси розвитку соціального капіталу українського суспільства / О.С. Цихмістро // Економіка розвитку. – 2013. – №2 (66). С. 26.

⁵Цихмістро О. С. Особливості та характерні риси розвитку соціального капіталу українського суспільства / О.С. Цихмістро // Економіка розвитку. – 2013. – №2 (66). С. 26 - 32.

На розвиток соціального капіталу впливає толерантність. Оцінена індексом національної дистанції йованості, етнічною групою «толерантних» в Україні охоплено лише українців і росіян, етнічну групу «відмежованих» складають поляки, євреї, словаки, білоруси, групу «ізолюваних» – німці, румуни, чехи, молдовани, грузини, кримські татари, групу «ксерофобів» – цигани, араби, афганці. Зрозуміло, для цих груп розвиток соціального капі-

талу не може не різнитися. Упродовж останніх двох десятиліть спостерігається тенденція до зменшення толерантності, зростають ксерофобні настрої в українському суспільстві.

О. Цихмістро зазначає, що розвиток соціального капіталу в Україні має певне протиріччя. Громадяни країни мало покладаються на державу, проте і не схильні вирішувати свої практичні проблеми в громадських організаціях і політичних партіях, як це

Таблиця 1

Особливості соціального капіталу з позиції рівнів стратифікації

Поняття рівня	Особливості соціального капіталу
Суспільний рівень	<p>Високий рівень соціального капіталу пов'язаний, переважно, з культурною традицією, у підтримку якої суттєва роль належить державі та громадським організаціям.</p> <p>У країнах, які частіше застосовують механізми авторитарної у державному секторі економіки, рівні загальної довіри переважають інші.</p> <p>Громадяни в країнах з перехідною економікою менш соціально активні. Накази перевага у конкурентній боротьбі мають країни з високим ступенем довіри до інститутів опосередкування.</p> <p>Передостатнє втручання держави в життя суспільства перешкоджає руйнуванню соціального капіталу.</p> <p>Відсутність інститутів державного контролю, відсутність базових прав та принципів надання суспільній блага відсутність правового поля міжособистісної взаємодії знижує рівень соціального капіталу.</p> <p>Економічний потенціал у суспільстві з високим рівнем довіри більше, ніж у суспільстві з низьким рівнем довіри.</p>
Мікросоціум	<p>Коли домовленостей між суб'єктами соціально-економічних відносин розширюється при здійсненні ними спільної праці.</p> <p>Творчі діяльності людини як форматора суспільно-економічних відносин через створення нової або за її участю нововведень і обов'язковим для виховання навики суб'єктами.</p>
Мезосоціум	<p>І підвищення статусу та сорівня доступу через соціальну мережу до цінних ресурсів індивідуальний соціальний капітал індивідуалів підвищується.</p> <p>Соціальні мережі на міжособистісній підтримують рівня добробуту, сорівняють зарплату та статистичному продуктивності індивідуалів.</p> <p>Соціальний капітал набуває інтерферентного використання як ресурс, який надається і зберігається індивідуалом, і передається соціальній групі.</p> <p>Соціальні зв'язки, набувши сталості, створюють нові комунікативні канали з генерацією в них нових відносин на базі неформального соціального контракту, гарантованого процесом інститування.</p>
Макросоціум	<p>Соціальний капітал інтерферентуєся властиво соціуму в цілому.</p> <p>Функції соціальної мережі виконують громадські організації та інші формальні і неформальні «оболонки» колективної довіри, представленої гонідами добровільності, генеративності, інклюзивності.</p> <p>Суспільні інституції стимулюють механізми нервового репресивного характеру (адміністративного, політичного), концентровані у державних структурах, які діють швидко (сумісно) з механізмами продуктивної соціальної консенсусу. Державні і недержавні репресивного характеру – лише гарантія консенсусу соціального порядку, централізація даних стабільності – громадського суспільства, пригнічення кожної соціальної системи.</p> <p>Соціальний капітал євже існуванням передбачає наявність не лише та міжособистісних інститутів, властивості, норм, якими визначено якісний склад та відповідні характеристики соціальної взаємодії, які сприяють соціально-економічному розвитку країни. У свою чергу, достатність громад-вності є і соціальним капіталом.</p>

Джерело: складено автором

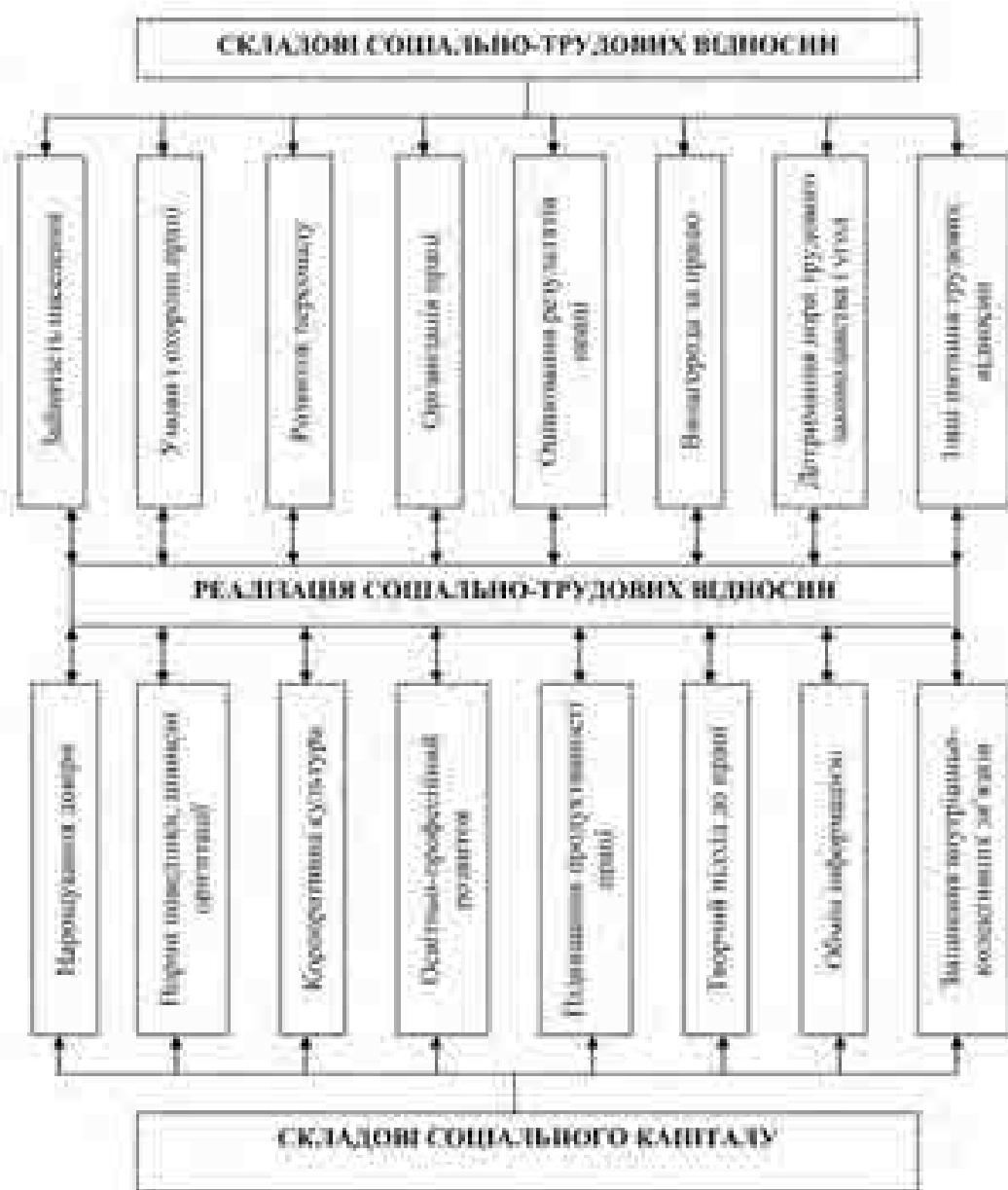


Рис. 1. Взаємозв'язок соціального капіталу та соціально трудових відносин

Джерело: складено автором

робиться в країнах Заходу. Подібна некомунітарність, яка має схильність до відносин родинного або приятельського типу, шкодить як довірі, так і спільним діям в громаді.

Українці знаходяться в пошуку нових форм прояву соціальної активності, солідарності, активних колективних дій, створення нових громадських організацій, формування нового типу культури, названого О. Цихмістро культурою солідаризму, захисту своїх прав і свобод.

Відмічені особливості функціонування соціального капіталу подано в таблиці 1.

Функціонування соціального капіталу має вплив на різні сторони суспільного життя, в тому числі на соці-

ально-трудоі відносини. Вони передбачають систему взаємозв'язків усіх суб'єктів залучених до трудового процесу, спрямованих на регулювання особливостей та умов праці. Соціально-трудоі відносини пронизані зв'язками між людьми – соціальним капіталом. Прояв, глибина та структура зв'язків – різноманітна. Взаємний вплив реалізації соціально-трудоіх відносин і функціонування соціального капіталу проілюстровано на рис. 1.

Реалізація ефективних соціально-трудоіх відносин має позитивний вплив на нарощування соціального капіталу в суспільстві. Проте, дослідження в сфері соціально-трудоіх відносин свідчать про численні проблеми в цій сфері: «має місце неефективність соціального діалогу, руйнація соціальних

цінностей, зростання необґрунтованої диференціації доходів, соціальної нерівності, тіньової зайнятості, погіршення якості трудового потенціалу населення, загострення протиріч між попитом і пропозицією на ринку праці за обсягами і структурою», – наголошує М. Семикіна⁶.

Забезпеченням базових умов життя кожної людини і її сім'ї є передумовою для формування соціального капіталу суспільства. Основним джерелом доходів населення в Україні залишається заробітна плата. Проте статистичні данні свідчать про те, що в Україні значна кількість населення знаходиться за межею бідності. Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць нижче прожиткового мінімуму складала у 2010 р. – 3,9 млн осіб (8,8 % до загальної чисельності населення), 2011 р. – 3,4 млн осіб (7,8 %), 2012 р. – 4,0 млн осіб (9,1 %), 2013 р. – 3,7 млн осіб (8,4 % до загальної чисельності населення)⁷. Тобто, за офіційними даними майже десята частина населення не має доходів, які б забезпечували можливість нор-

мального існування особи та її сім'ї. Дохід не забезпечує базової відтворювальної функції для людини. Про стимулювання роботи, мотивацію до творчої активності не йдеться. «Заробітна плата втратила відтворювальну, мотиваційну, стимулюючу та інші властиві їй функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили», – підкреслює М. Семикіна⁸. Також в Україні спостерігається суттєвий розрив в доходах населення. Він сприяє соціальному розриву, відбувається поляризація суспільства і за таких умов спостерігається деформація і руйнування соціального капіталу. Адже, соціальний капітал суспільства передбачає нарощування довіри, взаємну підтримку в суспільстві, активізацію соціальної складової, участь у благодійних організаціях, добровільних громадських об'єднаннях, політичних партіях і рухах.

Складна ситуація із зубожінням населення, що протягом років спостерігається в Україні, суттєво погіршується і в 2014 р. Про таку тенденцію свідчать

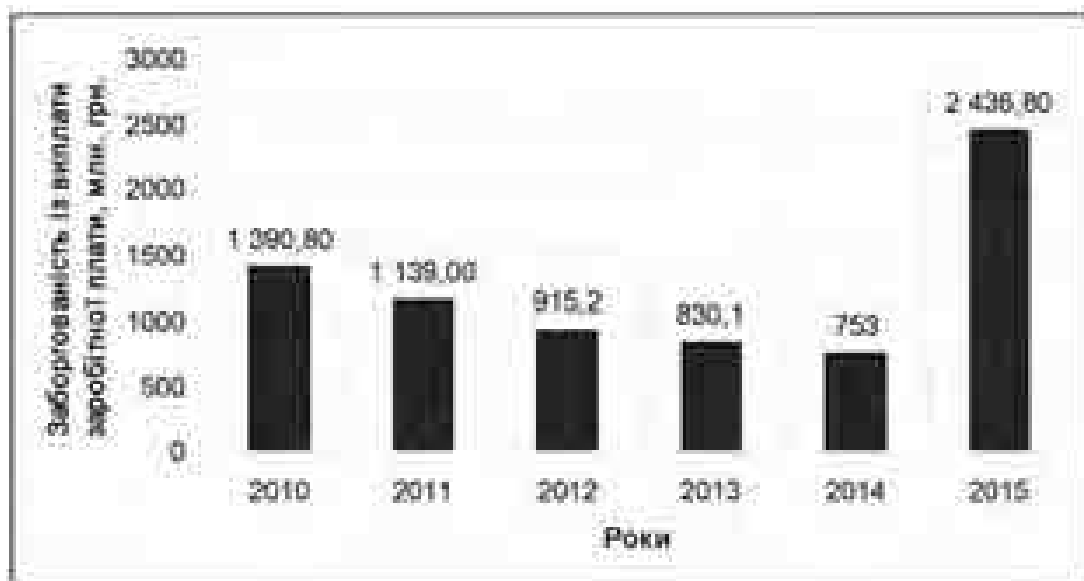


Рис. 2. Динаміка сум заборгованості із виплати заробітної плати в Україні станом на 1 січня 2010 – 2015 рр.

Джерело: складено автором на основі даних⁹

⁶Семикіна М. В. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека, Ю. Д. Петров / За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2012. – 300 с.

⁷Диференціація життєвого рівня населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁸Семикіна М. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища [Стаття] / М.В. Семикіна // Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління. – 2011. - №2. – С. 120.

⁹Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dsz_u_U.html.

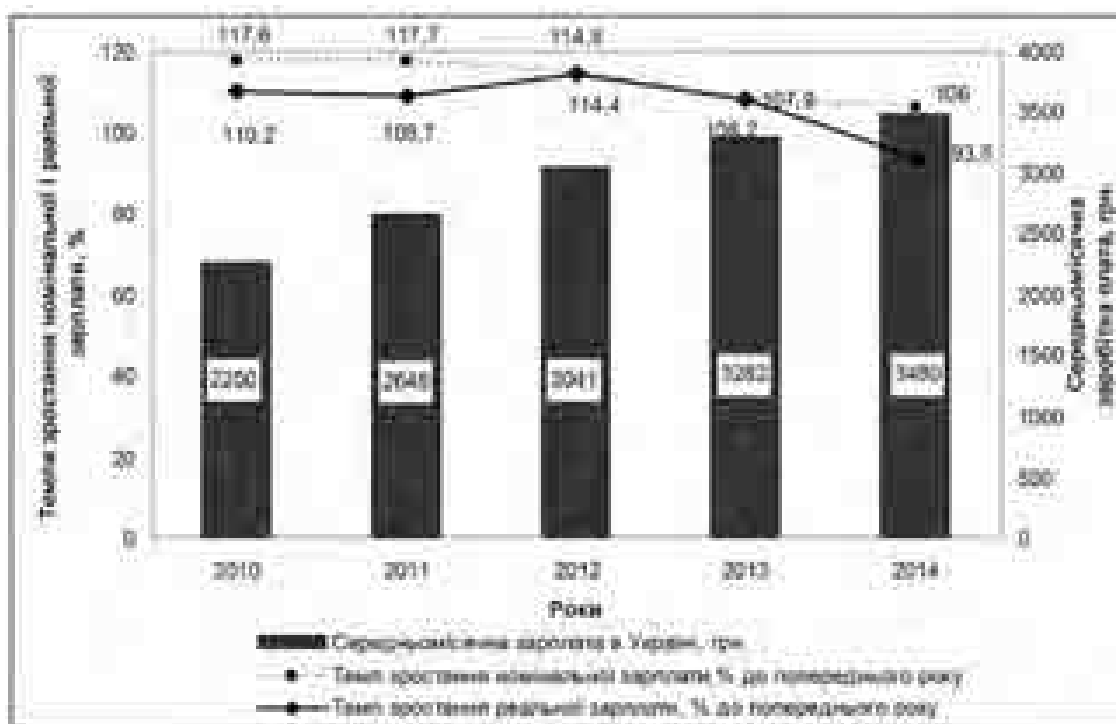


Рис. 3. Середньомісячна заробітна плата, та темпи зростання номінальної і реальної заробітної плати в Україні в 2010-2014 рр. (без урахування АР Крим та м. Севастополь)

Джерело: складено автором на основі даних^{13,14}

показники зростання заборгованості із заробітної плати. Станом на 1 січня 2015 р. заборгованість складала 2,436 млрд грн.¹⁰ На основі даних Держкомстату України автором складено гістограму заборгованості по зарплаті (рис. 2).

Найбільша заборгованість по заробітній платі станом на 1 січня 2015 р. спостерігалась в Донецькій, Київській, Харківській, Дніпропетровській областях та м. Києві. Найменшими показниками заборгованості по заробітній платі характеризується Чернівецька, Закарпатська, Тернопільська та Хмельницька області¹¹.

Диспропорції у виплаті заробітної плати по регіонах та нерівномірність оплати по різним галузям економіки створюють передумови для значної

диференціації доходів і рівня життя населення. Як наслідок, подібні тенденції знижують спільну довіру в суспільстві, породжують незадоволення власною працею й винагородою за неї, спричиняють конфліктність соціально-трудових відносин. Так, станом на січень 2015 р. найвищий рівень номінальної зарплати спостерігався в таких сферах, як виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів (6581 грн), добування кам'яного та бурого вугілля (6100 грн), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (5700 грн), виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення (5397 грн). У той же час працівники текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів отримують практично втричі меншу зарплату (2216 грн)¹².

¹⁰Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dsz_u_U.html. - Назва з екрану.

¹¹Заборгованість із виплати заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

¹²Середня заробітна плата за видами економічної діяльності промисловості за місяць у 2015 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/Zarp_prom_m/promm15_u.htm.

¹³Динаміка середньомісячної заробітної плати по регіонах у 1995-2014 роках (у розрахунку на одного штатного працівника) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszpR_u2005.html.

¹⁴Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/tznr/tznr_u/tznr_u_bez.htm.

Впливовим показником рівня життя є показник реальної заробітної плати. Якщо номінальна заробітна плата за показниками Держкомстату України має тенденцію до зростання, то реальна заробітна плата у 2014 р. показала різке падіння (рис. 3) і тенденція зниження продовжується у 2015 р.

Оплата праці не єдине джерело нарощування довіри в суспільстві, не єдиний стимул до праці. І зараз не йдеться про «гідне життя» або про підвищення рівня суспільних благ в країні. Мається на увазі просте відтворення життєдіяльності людини, забезпечення власного життя їжею і житлом. Невиплати заробітної плати призводять до структурних криз, до страйків, що погіршує або зупиняє роботу підприємств і цілих галузей економіки. Втрачається продуктивний (фізичний і інтелектуальний) потенціал країни, здатність до навчання і вдосконалення трудової діяльності, прагнення до підвищення кваліфікації і бажання працювати. Не відповідність оплати праці із рівнем задоволення потреб людини призводить до руйнування системи стимулювання. Низька оплата праці на рівні менше за прожитковий мінімум, крім економічних наслідків призводить і до негативних соціальних, а саме, – алкоголізм, наркоманія, руйнування сімей, криміналізація суспільства тощо. Відбувається нарощування негативного соціального капіталу суспільства.

Вплив соціального капіталу на соціально-трудові відносини має як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивними є:

- мобілізація ресурсів для ефективної реалізації завдань, швидший пошук резервів зростання підприємств, регіонів, країни;
- соціальний контроль з боку трудових колективів та громад за дотриманням трудового законодавства й укладених угод;
- дотримання принципів соціальної справедливості, соціальна консолідація підвищення цінності працівника в системі соціально-трудових відносин;
- відкритість і прозорість інформаційного обміну, як наслідок – прийняття ефективних рішень на всіх рівнях господарювання;
- зміцнення довіри в країні, регіонах, трудових колективах і сприяння гармонізації соціально-трудових відносин.

Негативні прояви функціонування соціального капіталу можуть наносити значну шкоду соціально-трудовим відносинам, а саме: створювати протестні настрої у працівників, спричиняти саботування виробничо-господарської та громадської діяльності, розповсюдження інсайдерської інформації підприємств, сприйняття корупційності, зволікання з прийняттям рішень, забюрократизованості, відсутності зацікавленості працівників у результатах своєї

діяльності, знецінення робочого місця, відсутності інновативності і творчого підходу при виконанні трудових завдань, демотивації і декваліфікації робочої сили.

Висновки. Функціонування соціального капіталу супроводжується його включенням у виробництво за повним спектром форм співпраці та спілкування, відповідно до інтеграційних процесів, що мають відбуватися у суспільстві. Проявом функціонування соціального капіталу є такі елементи, як «довіра», «норми», «мережі». Природа концепту функціонування вирізняється суперечливістю міжособистісних зв'язків, реципрокності (взаємності), залученості в суспільне життя.

При функціонуванні соціальний капітал виявляє себе принципово соціальним ресурсом, що виражається в соціальних мережах, підтримуваний нормами взаємності (реципрокності). Соціальний капітал набуває рис соціабельності, схильності соціальних агентів до соціального товариського спілкування як певного соціального цілого, здатного творити нові об'єднання з новими формами співпраці. Позитивні прояви функціонування соціального капіталу виявляються на рівні соціально-трудових відносин як підтримка у вирішенні проблем, взаємодопомога, креативність і інновативність, сприяння розвитку трудового потенціалу, підвищення продуктивного використання ресурсів, соціальна відповідальність бізнесу.

Проте його функціонування може породжувати і негативні ефекти, на кшталт гуртової недовіри, непотизму, сприйняття корупційності, і набуває безособистісного характеру. Негативний соціальний капітал проявляє себе через руйнування трудової мотивації, зниження продуктивності праці, безгосподарність і байдужість, руйнацію виробничих зв'язків, забруднення навколишнього середовища, негативні соціально-економічні наслідки господарської діяльності.

В умовах трансформації соціально-трудових відносин на тлі політичних змін і економічних реформ пропонуємо:

- посилити роботу механізмів щодо економічної відповідальності працівників, роботодавців, держави;
- вдосконалити систему оцінювання та стимулювання трудових ресурсів;
- наголосити на соціальній відповідальності роботодавців за наслідки руйнування трудового потенціалу країни;
- налагодити соціальний діалог між роботодавцями й найманими працівниками, роботодавцями й державою;
- спрямувати зусилля на налагодження «здорових» взаємовідносин у суспільстві.

Розвиток малого та середнього бізнесу в Україні – погляд держави та роботодавців на проблеми та пошук шляхів їх вирішення

І. ТЕРЮХАНОВА,
кандидат економічних наук
Т. ТИМОШЕК,
О. ТЕРЕЩУК

*НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України*

У статті проаналізовано стан розвитку малого та середнього бізнесу в Україні, основні проблеми та надано пропозиції для розвитку малого та середнього бізнесу як основи створення робочих місць для різних категорій громадян.

В статті проаналізовано состояние развития малого и среднего бизнеса в Украине, основные проблемы и даны предложения для развития малого и среднего бизнеса как основы создания рабочих мест для различных категорий граждан.

The situation in the sphere of development of small and medium business in Ukraine is analyzed in the article. Propositions are given to develop small and medium business as a ground of new jobs creation for different categories of population

Ключові слова: малий та середній бізнес, робочі місця, працевлаштування, пропозиції.

Постановка проблеми. У сучасних складних умовах кризи та тривалих воєнних дій, коли збільшується чисельність безробітних, у тому числі за рахунок внутрішньо переміщених осіб з Луганської та Донецької областей, продовжується спад виробництва, знижується інвестиційна активність, знижується життєвий рівень населення, збільшується показник навантаження на одне вільне робоче місце, особливої актуальності набувають питання розвитку малого та середнього бізнесу.

Особливо відчутно скоротила обсяги виробництва продукції промисловість, що призвело до інтенсивного скорочення кількості робочих місць і чисельності працівників на промислових підприємствах, розташованих переважно у великих та середніх містах (зокрема, скорочення зайнятих відбулося у приладобудуванні, електронній та радіотехнічній промисловості, тобто у наукомістких та працемістких галузях економіки зі значним залученням кваліфікованої праці).

У 2014 р. за даними Державного центру зайнятості, статус безробітного в Україні мали майже 1,5 млн осіб, а у першому кварталі 2015 р. їхня чисельність зросла ще на 200 тис. осіб. За даними Державної служби статистики рівень безробіття в Україні за методологією МОП становив 9,3 % економічно активного населення. Додаткове навантаження на ринок праці складають внутрішньо переміщені особи, яких станом на 25 вересня 2015 року на обліку органів Управління праці та соціального захисту населення перебувало вже понад 1,5 млн. осіб¹.

Необхідність розвитку малого та середнього бізнесу та стимулювання його розширення викликане тим, що підприємництво є одним із найважливіших факторів формування й розвитку ринкової економіки та підтримки внутрішнього ринку. Воно формує середній клас, розв'язує економічні завдання (створення конкурентного середовища, удосконалення технологій, залучення приватного капіталу й зовнішніх інвестицій, наповнення бюджетів різних рівнів) і соціальні (вирішення проблем зайнятості та

¹ Статистична інформація. Державна служба статистики України. 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.

Таблиця 1

Кількість малих та середніх підприємств в Україні та чисельність працюючих на них у 2012–2014 роках^{3,4}

Показники	роки		
	2012	2013	2014
Кількість малих підприємств, тис. од.	327,1	354,1	324,6
Чисельність найманих працівників на малих підприємствах, млн. осіб	1,9	1,8	1,6
Кількість середніх підприємств, тис. од.	19,3	18,0	15,9
Чисельність найманих працівників на середніх підприємствах, млн. осіб	3,0	2,9	2,6
Чисельність економічно активного населення, млн осіб	20,9	20,8	19,9
Питома вага найманих працівників на малих підприємствах у чисельності економічно активного населення, %	9,1	8,7	8,0
Питома вага найманих працівників на середніх підприємствах у чисельності економічно активного населення, %	14,4	13,9	13,1

створення нових робочих місць, джерело доходів для населення, виробництво товарів і послуг за доступними цінами).

Проте на сьогодні, незважаючи на прийняття ряду законодавчо-нормативних документів, основний серед яких є Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого й середнього підприємництва в Україні» №4618-VI від 22.03.2012 р., такий бізнес розвинений в Україні недостатньо.

Мета дослідження. Метою дослідження є розробка пропозицій для розвитку малого та середнього бізнесу як основи створення робочих місць для різних категорій громадян, у тому числі безробітних та ВПО, з урахуванням результатів проведеного в поточному році анкетування обласних державних адміністрацій та їхньої думки з цих питань.

Виклад основного матеріалу дослідження. Україна значно відстає за якісними показниками розвитку малого й середнього підприємництва (далі МСП), зокрема, за розмірами його внеску в забезпечення зайнятості населення та формування ВВП. В Україні кількість малих та середніх підприємств складала у 2014 р. відповідно 324,6 тис. та 15,9 тис. одиниць (у загальній кількості всіх підприємств у вказаному періоді це становило відповідно 95,2 % та 4,7 %). На малих підприємствах працювало в 2014 р. 1,6 млн осіб, на середніх – 2,6 млн осіб.

Із 324,6 тис. малих підприємств у 2014 р. в Україні 85,9 % – це мікропідприємства з чисельністю працівників 10 та менше осіб та річним доходом 2 або менше млн євро². Переважна більшість малих підприємств – 90,9 тис. одиниць, або 28 % займалися оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автотранспортних засобів та мотоциклів, майже по 30 тис. малих підприємств (по 9,2 %) – операціями з нерухомим майном та діяльністю у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування відповідно³.

Негативною тенденцією можна вважати зменшення загальної кількості малих та середніх підприємств в Україні в 2014 р. відносно 2012–2013 рр. та чисельності на них працівників. Так, кількість малих підприємств у 2014 р. зменшилась відносно 2013 р. на 29,5 тис. одиниць, відносно 2012 р. – на 2,5 тис. одиниць, чисельність працівників на них – зменшилась відповідно на 0,2 млн осіб та на 0,3 млн осіб (табл. 1). Кількість середніх підприємств у 2014 р. зменшилась порівняно з 2013 р. на 2,1 тис. одиниць, з 2012 р. – на 3,4 тис. одиниць, чисельність працівників на них – зменшилась відповідно на 0,3 млн осіб та на 0,4 млн осіб.

Також негативним є зменшення питомої ваги найманих працівників на малих та середніх підприємствах у чисельності економічно активного насе-

²Діяльність підприємств. Державна служба статистики України. 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm.

³Кількість підприємств по їх розмірам за видами економічної діяльності в 2014 році. Державна служба статистики України. 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/operativ/operativ2013/fin/kp_ed/kp_ed_r/kp_ed_r_2014.htm.

лення – з 9,1 % у 2012 р., 8,7 % у 2013 р. до 8 % у 2014 р. на малих та з 14,4 % у 2012 р., 13,9 % у 2013 р. до 13,1 % у 2014 р..

Загалом на малих та середніх підприємствах працювало у 2014 році 4,2 млн. осіб, що значно нижче ніж у 2013 р. (5,2 млн) та 2012 р. (5,4 млн осіб), а серед економічно активного населення працездатного віку їхня питома вага становила лише 21,1 %⁴.

У той же час, у країнах Європейського Союзу цей показник складає понад 50 %, а в Японії – близько 80 %. У країнах ЄС малі і середні підприємства створюють 50–70 % ВВП, тоді як в Україні такий показник майже в чотири рази нижчий.

У Європейському Союзі та в розвинутих країнах світу державна політика сприяння розвитку та підтримки МСП є пріоритетною. Так, у ЄС для забезпечення ефективності державної політики у сфері МСП у рамках відповідних державних програм ЄС закладаються планові показники скорочення на конкретне кількісне значення (у відсотках) так званого показника адміністративних витрат малого й середнього бізнесу на виконання регуляторного законодавства⁵.

В Україні існує багато видів і напрямів державної підтримки вітчизняного малого та середнього бізнесу, але більшість з них недосконалі, позбавлені правових механізмів їх впровадження, не містять норм прямої дії щодо організації та забезпечення державної політики розвитку МСП на різних рівнях влади, тому є малоефективними. Основними проблемами недостатнього механізму державної підтримки розвитку МСП в Україні на сьогодні є, по-перше, – незадовільне ресурсне забезпечення, по-друге, – відсутність змін щодо законодавчого регулювання через втрату ними своєї дієвості (наприклад, загальний зміст, непрозорість їх розроблення, недостатність і залишковість їх бюджетного забезпечення, відсутність контролю за поточними й остаточними результатами виконання таких програм), по-третє, відсутність механізмів реалізації та індикативної оцінки ефективності державної політики у сфері розвитку МСП.

Чинний на сьогодні Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» №4618-VI від 22.03.2012 р. та «Концепція Загальнодержавної програми розвитку малого й середнього підприємництва на 2014–2024 роки», схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України № 641-р. від 28.08.2013

р. мають декларативний зміст і на практиці не діють⁵.

Реалізація Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва та регіональної і місцевих програм розвитку малого й середнього підприємництва, які є важливими механізмами державної підтримки розвитку підприємництва, найчастіше призводять до нерівномірності розподілу МСП, як за регіонами України, так і за видами економічної діяльності (переважно в бік торгівлі та сфери послуг).

Анкетування обласних державних адміністрацій, проведене НДІ праці і зайнятості населення в поточному році, свідчить, що переважна більшість регіонів оцінюють сучасний стан розвитку малого та середнього бізнесу як «задовільно» (16 регіонів, або 64 % та 20 регіонів, або 80 % відповідно) (рис.1).

Щодо подальшого розвитку, то найперспективнішим, на думку регіонів, є середній бізнес – так вважають 10 регіонів (40 %) та малий бізнес – 9 регіонів (36 % опитаних).

«Добре» оцінюють сучасний стан розвитку малого бізнесу кожний п'ятий регіон (20 % опитаних) (Дніпропетровська, Івано-Франківська, Київська, Хмельницька області та м. Київ), середнього бізнесу – лише м. Київ.

«Незадовільно» оцінюють стан розвитку малого та середнього бізнесу по 3 регіони (12 % опитаних) відповідно (для малого бізнесу це Донецька, Тернопільська та Чернівецька області, середнього – Донецька, Тернопільська, Хмельницька області).

Формування сектору малого бізнесу в територіальному аспекті характеризується нерівномірністю його розміщення.

За даними державної служби статистики найбільше середніх і малих підприємств зареєстровано в м. Києві – відповідно 22,6 % середніх та 25,8 % малих від загальної кількості середніх і малих підприємств по Україні (табл. 2).

Найбільше частка середніх та малих підприємств складає у таких областях, як Дніпропетровська (8,5 % та 7,6 %), Київська (6,0 % та 5,2 %), Львівська (5,3 % та 5,5 %), Одеська (5,5 % та 7,1 %) та Харківська області (6,7 % та 7,3 %). Менше ніж по 2 % складають західні регіони – Волинська, Закарпатська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області, а також для малих підприємств – Житомирська, Сумська та Чернігівська області. Крім того, нерозвиненість малого та середнього бізнесу в невеликих

⁴ Економічна активність населення у віці 15-70 років (за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності). Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350869>.

⁵ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» (нова редакція) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua>l_doc2.nsf/link1/GH0YW00A.html.

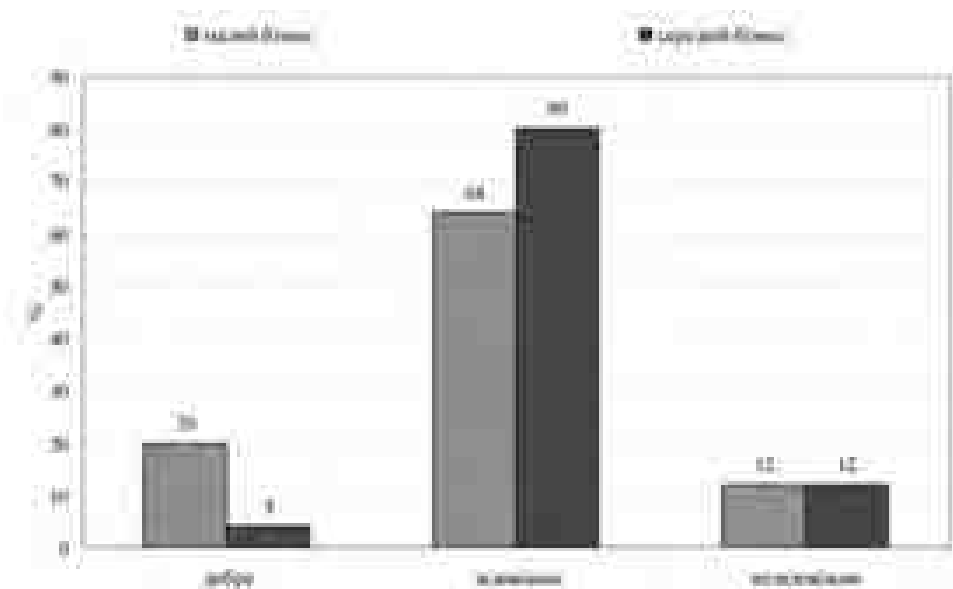


Рис. 1. Частка регіонів за оцінкою сучасного стану розвитку малого й середнього бізнесу, %
Джерело: складено авторами за даними анкетування регіонів

Таблиця 2

Кількість малих та середніх підприємств у регіональному розрізі* в 2014 р.

	Усього, одиниць	в тому числі:			
		середні підприємства		мали підприємства	
		кількість	%	кількість	%
Україна**	34994	15953	46	31492	90
Волинська	9331	501	5,4	8815	94,6
Рівненська	5518	294	5,3	5212	94,7
Житомирська	20228	1146	5,7	19082	94,3
Київська	11255	768	6,8	10487	93,2
Чернігівська	6587	404	6,1	6177	93,9
Сумська	6071	360	5,9	5711	94,1
Львівська	14463	693	4,8	13770	95,2
Тернопільська	7645	287	3,8	7358	96,2
Хмельницька	17811	960	5,4	16851	94,6
Кіровоградська	7645	355	4,6	7290	95,4
Полтавська	3226	249	7,7	2977	92,3
Дніпропетровська	18582	844	4,5	17738	95,5
Миколаївська	10410	318	3,1	10092	97,0
Одеська	23910	874	3,7	23036	96,3
Харківська	9966	662	6,6	9304	93,4
Луганська	3189	288	9,0	2901	91,0
Донецька	5819	367	6,3	5452	93,7
Дніпропетровська	5159	280	5,4	4879	93,8
Харківська	24820	1069	4,3	23751	95,7
Херсонська	8168	278	3,4	7890	96,6
Хмельницька	6968	330	4,7	6638	95,3
Черкаська	8153	438	5,4	7715	94,6
Чернівецька	4865	167	3,4	4698	96,6
Чернігівська	6017	368	6,1	5649	93,9
м. Київ	87401	3591	4,1	83810	95,9

Джерело:

* За даними Державної служби статистики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr-stat.gov.ua>.

** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

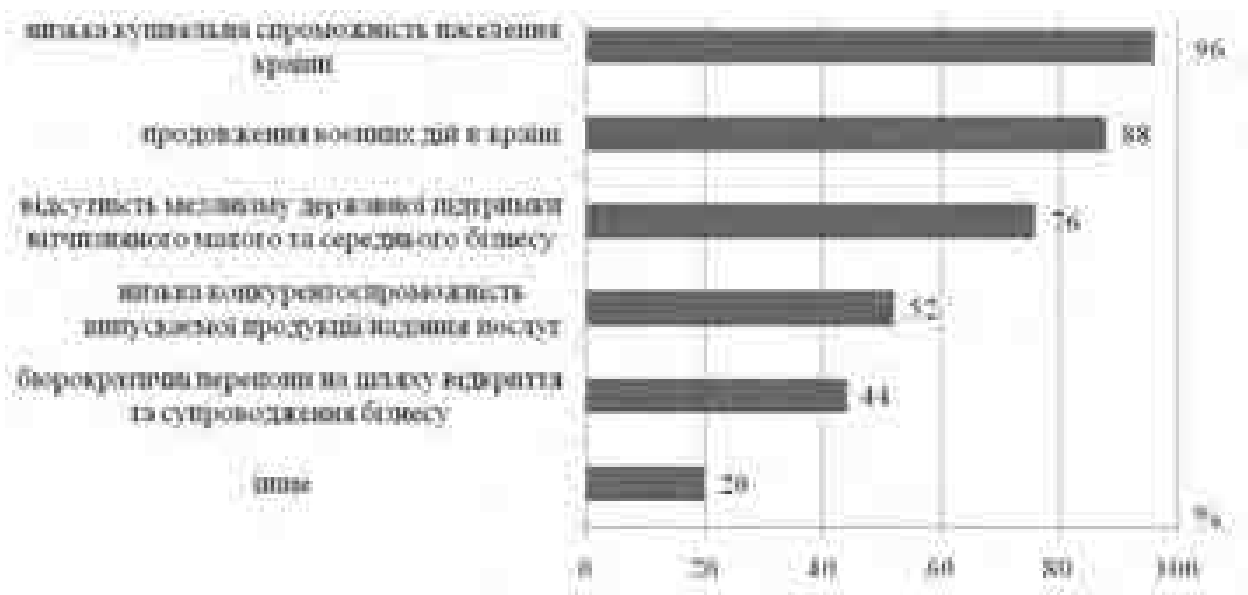


Рис. 2. Частка регіонів за визначенням чинників, що перешкоджають активному розвитку малого та середнього бізнесу, %

Джерело: складено авторами за даними анкетування регіонів

містах та інших населених пунктах, де основна кількість робочої сили зосереджена на кількох великих підприємствах, становить небезпеку дестабілізації суспільного життя у випадку ліквідації цих виробництв.

Тому постає необхідність створювати малі та середні підприємства за різними напрямками діяльності, які мають раціонально використовувати місцеві сільськогосподарські, мінеральні й трудові ресурси, місцеву сировину, відходи виробництва, виготовляти товари народного споживання, надавати різного роду послуги.

Чинниками, що перешкоджають активному розвитку малого та середнього бізнесу, на думку регіонів є:

- низька купівельна спроможність населення країни – так вважають 24 регіони (96 %);
- продовження воєнних дій в країні – 22 регіони (88 %);
- відсутність механізму державної підтримки вітчизняного малого та середнього бізнесу – 19 регіонів (76 %);
- низька конкурентоспроможність випускаємої продукції (надання послуг) – 13 регіонів (52 %);
- бюрократичні перепони на шляху відкриття та супроводження бізнесу – 11 регіонів (44 %);
- інші чинники – 5 регіонів (20 %) (рис. 2).

Переважає більшість регіонів (96 %) головною причиною гальмування розвитку малого та середнього бізнесу називають низьку купівельну спроможність населення. За даними щорічного звіту «Купівельна спроможність Європи 2013/2014», підготовленого експертами міжнародної компанії GfK за рівнем купівельної спроможності українці, як і раніше, залишаються одними з найбідніших жителів Європи, посівши передостаннє місце рейтингу серед 42 держав.

За даними фахівців GfK в 2013 р. сукупний розмір купівельної спроможності європейських країн складає близько ₴ 6,8 трлн, а в розрахунку на одного жителя Європи – ₴ 12,890 тис. Найбільшою кількістю коштів на щоденні потреби володіють жителі Ліхтенштейну (₴ 58,844 тис.), що в 4,5 рази більше середньоевропейського значення, а також Швейцарії (₴ 36,351 тис.) і Норвегії (₴ 31,707 тис.). Серед найбідніших країн – Білорусь (₴ 2,329 тис.) і Молдова (₴ 1,284 тис.), чий показник становить лише десяту частину середнього значення в Європі⁶.

Отже середньостатистичний житель нашої країни має майже в шість разів менше грошей на щоденні витрати, ніж звичайний європеєць.

Продовження воєнних дій в країні, як перешкоду розвитку малого та середнього бізнесу, вказали 88 % регіонів.

⁶ Купівельна спроможність населення – в дефіциті. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-zakhist/4604-kupivelna-spromozhnist-naselennya-v-defitsiti>.

Таблиця 3

Україна у рейтингу «Ведення бізнесу»⁸

Фактори	Рік:						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Позиція у загальному рейтингу	145 ▼	142 ▲	145 ▼	152 ▼	137 ▲	112 ▲	96 ▲
Регістрація підприємства	128 ▼	134 ▼	118 ▲	112 ▲	90 ▲	47 ▲	76 ▼
Отримання дозволу на будівництво	179 ▼	181 ▼	179 ▲	180 ▼	183 ▼	41 ▲	70 ▼
Підключення до електромережі	—	—	—	169	166 ▲	172 ▼	185 ▼
Виплата робочої сили	100 ▲	83 ▲	—	—	—	—	—
Регістрація власності	140 ▼	141 ▼	164 ▼	166 ▼	169 ▲	97 ▲	59 ▲
Кредитування	28 ▲	30 ▼	32 ▼	24 ▲	23 ▲	13 ▲	17 ▼
Захист інвесторів	142 ▼	109 ▲	109 —	111 ▼	117 ▼	128 ▼	109 ▲
Складкування	180 ▼	181 ▼	181 —	181 —	165 ▲	164 ▲	108 ▲
Міжнародні торгівлі	131 ▼	139 ▼	139 —	140 ▼	145 ▼	148 ▼	154 ▼
Забезпечення виконання контрактів	49 ▼	43 ▲	43 —	44 ▼	42 ▲	45 ▼	43 ▲
Ліквідація підприємства	143 ▼	145 ▼	150 ▼	156 ▼	157 ▼	162 ▼	142 ▲

За даними експертів до початку воєнних дій частка Донбасу у ВВП України становила близько 15 %, а в експорті – 25 %. Ситуація, коли один з найбільших індустріальних регіонів фактично відірваний від єдиної системи, вкрай негативно впливає на економіку всієї країни. Найбільших втрат зазнали підприємства металургійного та паливно-енергетичного комплексу, а також інфраструктура регіону⁷.

Крім того, нестабільна економічна ситуація стримує надходження іноземних інвестицій у всі сфери економічної діяльності через значні ризики їхнього інвестування.

Про відсутність механізму державної підтримки вітчизняного малого та середнього бізнесу повідомили 76 % опитаних респондентів.

Низьку конкурентоспроможність випускаємої продукції або надання послуг, як перешкоду розвит-

ку малого та середнього бізнесу, виділили 52 % регіонів.

В Індексі глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index 2013-2014, GCI) Україна за рік опустилася на 11 позицій, посівши 84 місце зі 148 країн. До негативних факторів впливу на позицію України у можна віднести: доступ до фінансування (16,7 %), корупція (15,5 %) та податкове адміністрування (11 %)².

У щорічній доповіді про конкурентоспроможність країн Міжнародного інституту з розвитку управління (Лозанна, Швейцарія) і Всесвітнього економічного форуму (Женева, Швейцарія) (The World Competitiveness, 1994) для оцінки конкурентоспроможності галузей промисловості використовують укрупнені критерії, узагальнюючі 350 показників.

⁷ Як занепад Донбасу позначиться на економіці України? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://corruption.net/novini/item/24565-yak-zapenad-donbasu-poznachytsia-na-ekonomitsi-ukrainu>.

⁸ Звіт «Ведення бізнесу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Звіт_Ведення_бізнесу.

На бюрократичні перепони на шляху відкриття та супроводження бізнесу звернули увагу 11 регіонів. Подолання перешкод, зумовлених саме бюрократичними причинами, має бути першочерговим напрямком розвитку малого й середнього бізнесу в Україні.

Об'єктивну оцінку бізнес-клімату в країнах світу щодо простоти низки найважливіших для малого і середнього бізнесу адміністративних процедур надає індекс легкості ведення бізнесу (Ease of Doing Business Index). Він не лише вказує на проблеми, які перешкоджають розвитку підприємництва, але й надає можливість встановити, які реформи у сфері регулювання підприємницької діяльності виявилися ефективними, в яких сферах і країнах та чому⁹.

Категорії показників поділяються на два типи:

1) ті, що відображають рівень міцності правових інститутів і мають відношення до регулювання бізнесу (кредитування, захист інвесторів, забезпечення виконання договорів, вирішення неплатоспроможності підприємств).

2) показники, що оцінюють складність і вартість процедур регулювання (реєстрація підприємств, отримання дозволів на будівництво, підключення до системи електропостачання, реєстрація власності, оподаткування, міжнародна торгівля) (табл. 3).

Досить сильні позиції України – це кредитування – 17 місце і забезпечення виконання контрактів – 43 місце у 2015 р.. Позитивним можна вважати зміни щодо реєстрації підприємства за рахунок скасування вимоги стосовно мінімального капіталу для реєстрації підприємства, зменшення терміну, необхідного для реєстрації підприємства, а також зниження вартості реєстрації підприємства.

Дещо покращилась ситуація з оподаткуванням – з 164-го у 2014 р. до 108 місця у 2015 р., що стало можливим за рахунок спрощення цього процесу, зокрема введення практики електронного надання звітності та сплати податків для підприємств.

З 2013 р. значно покращились позиції отримання дозволів на будівництво – з 183 місця до 70 у 2015 р. (скоротилось число процедур і термін для отримання дозволу) та реєстрація власності (зменшилась кількість процедур, необхідних для реєстрації).

Головними показниками, що стримують розвиток підприємницької діяльності, залишаються підключення до електромереж, міжнародна торгівля, оподаткування, та вирішення питань неплатоспроможності (ліквідація підприємств). Для продовження позитивної тенденції в поліпшенні бізнес-клімату і

подальшого просування України в рейтингу «Легкості ведення бізнесу» необхідно надалі скорочувати кількість днів на реєстрацію бізнесу, вживати заходів щодо істотного скорочення числа процедур і терміну, необхідних для підключення до електромереж, а також гарантувати кредиторам повернення більшої частини коштів у разі банкрутства боржників.

Серед інших бюрократичних перепон на шляху відкриття та супроводження бізнесу можна виділити недосконалість системи ліцензування; регулюючі дії органів державної виконавчої влади; надмірна кількість контролюючих органів, які дублюють функції один одного; низький рівень розвитку підприємницької інфраструктури.

Щодо сфер економічної діяльності, у яких має розвиватися малий та середній бізнес для покращення соціально-економічної ситуації в регіонах, то найбільше регіонів виділило сферу послуг – 18 респондентів, або 72 % опитаних. У сфері послуг на першому місці – торгівля, яку виділило більше половини регіонів (15 або 60 %), на другому місці – туризм – більше третини регіонів (10 або 40 %), в т.ч. зелений туризм і розробка нових туристичних маршрутів. Розвиток ІТ-технологій виділило 7 регіонів, або 28 %, громадське харчування – кожен четвертий регіон (6 або 24 %).

Значною кількістю опитаних респондентів, як перспективний напрямок, виділено переробку промисловість (17 регіонів або 68 %). Зокрема це харчова, легка, деревообробна, фармацевтична промисловість, виробництво будівельних матеріалів, машинобудування. Кожен четвертий регіон виділяє окремим напрямком переробку сільгосппродукції.

Більша частина регіонів перспективним напрямком вважають агропромисловий комплекс (14 регіонів або 58 %). Крім традиційного сільського господарства (рослинництво, тваринництво, відгодівля худоби, виробництво м'яса, промислове розведення риби, садівництво, бджільництво) це може бути також вирощування нових та нетрадиційних для регіону видів продукції (Хмельницька область); вирощування біоенергетичних культур, переробка екологічно чистої продукції (Житомирська область).

Кожен третій регіон (33 % опитаних) перспективним напрямком розвитку малого та середнього бізнесу вважає будівництво. Кожний четвертий регіон (20 % опитаних) – поведження з відходами, впровадження енергозберігаючих технологій, транспорт

⁹Індекс легкості ведення бізнесу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.feg.org.ua/uploadfiles/reports/files/ukraine_in_the_world_2013_ukr_web_part1_3_doing.pdf.

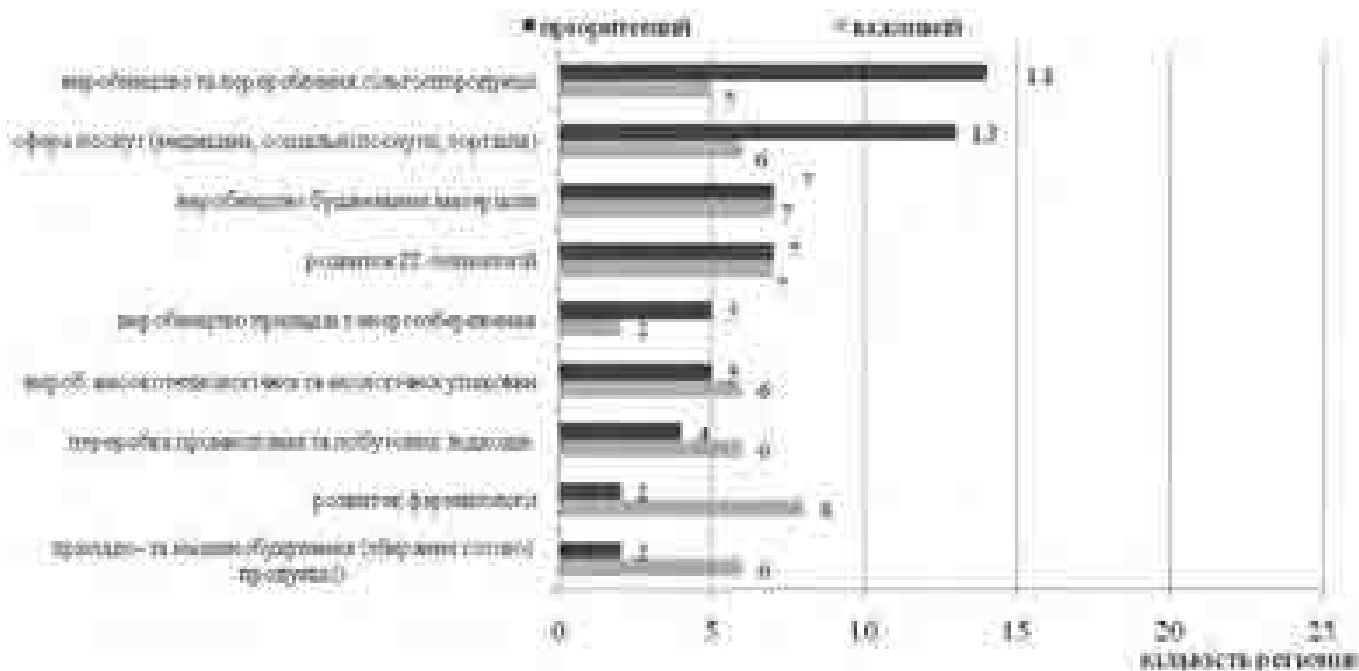


Рис. 3. Кількість регіонів за визначенням пріоритетності напрямків розвитку малого бізнесу та створення робочих місць, одиниць

Джерело: складено авторами за даними анкетування регіонів

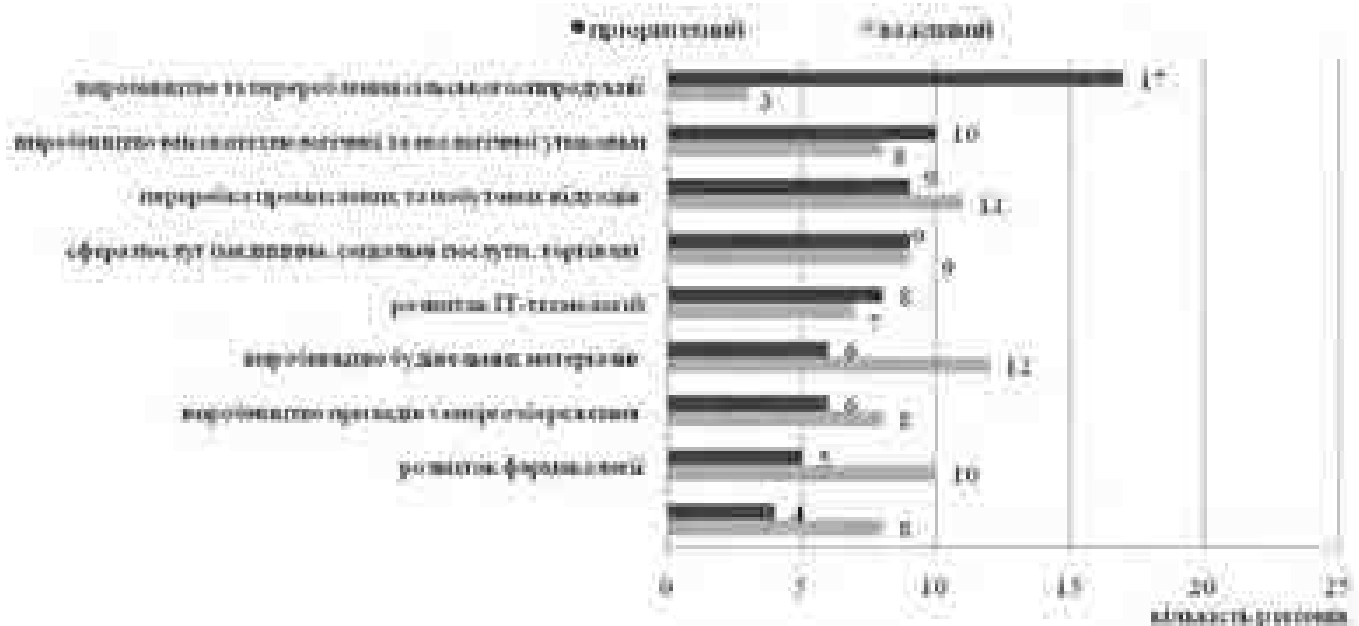


Рис. 4. Кількість регіонів за визначенням пріоритетності напрямків розвитку середнього бізнесу та створення робочих місць, одиниць

Джерело: складено авторами за даними анкетування регіонів

і зв'язок (в т.ч. вантажний автотранспорт, технічний огляд та ремонт автотранспортних засобів).

Важливим є той факт, що лише близько 10 % регіонів вважають перспективними напрямками

розвитку малого та середнього бізнесу машинобудування, зокрема виробництво машин, устаткування й готових металевих виробів, виробництво електричного, електронного й оптичного устаткування, при-

ладобудування (Хмельницька та Чернігівська області); приладо- та машинобудування у сфері сільськогосподарського виробництва (Тернопільська область).

Показовим є визначення регіонами рейтингу пріоритетності напрямків розвитку малого, середнього бізнесу та створення робочих місць. За цим показником безсумнівним лідером для малого та середнього бізнесу є виробництво і перероблення сільськогосподарської продукції – близько дві третини регіонів визначили його як пріоритетний для розвитку (рис. 3, 4). Особливо це стосується областей з досить розвиненим агропромисловим комплексом, таких як Кіровоградська, Миколаївська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Чернігівська області.

Високий ранг щодо перспектив розвитку малого та середнього бізнесу регіони надали сфері послуг (медицина, соціальні послуги, торгівля) – близько половини регіонів визначили як переважаючий напрямок розвитку малого та кожен третій регіон – середнього бізнесу.

Пріоритетним напрямком розвитку підприємств середнього бізнесу є виробництво будівельних матеріалів, переробка промислових та побутових відходів, які відрізняються складними технологічними процесами і потребують значних капіталовкладень. Виробництвом приладів з енергозбереження (теплові насоси, вітряки, сонячні батареї) за даними опитування також повинні займатися переважно середні підприємства. Виробництво високотехнологічної та екологічної упаковки за даними опитування є перспективним напрямком діяльності також переважно для підприємств середнього бізнесу – 10 регіонів надали цьому виду діяльності високий ранг у рейтингу.

Щодо розвитку ІТ-технологій, регіони надали високий ранг (пріоритетність) для малого та середнього бізнесу.

Висновки. Перехід до інтенсивного типу економічного зростання посилює необхідність територіального підходу до розміщення нових малих і середніх підприємств і потребує ефективної орга-

нізації їх раціонального використання. Тому вирішення проблем щодо сприяння розвитку малого та середнього бізнесу має бути комплексним (за участі держави, регіонів та самих суб'єктів господарювання як рівноправних партнерів) та з урахуванням пріоритетних напрямків соціально-економічного розвитку країни та кращого зарубіжного досвіду.

Основними заходами розвитку малого та середнього бізнесу можуть бути:

- внесення змін до законів України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в частині стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць шляхом відшкодування за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття відсотків за кредитами, залученими суб'єктами малого підприємництва за умови створення нових робочих місць для працевлаштування безробітних;

- розроблення проекту закону України «Про інфраструктуру підтримки малого й середнього підприємництва в Україні»;

- внесення змін до Держбюджету України щодо фінансування Державної програми розвитку малого та середнього підприємництва, зокрема надання державної фінансової допомоги на реалізацію бізнес-проектів у регіонах з визначенням частки кожного окремого регіону;

- забезпечення державної фінансової підтримки малих і середніх підприємств шляхом запровадження державних програм мікрокредитування; для малих та середніх підприємств, які працюють на селі, передбачити механізм відшкодування за рахунок держбюджету відсотків за банківськими кредитами, залученими на створення цими підприємствами нових робочих місць;

- проведення інформаційно-роз'яснювальних семінарів-навчань для суб'єктів підприємницької діяльності стосовно можливостей виходу на ринки ЄС, створення веб-ресурсу підтримки підприємства, проведення бізнес-форумів тощо.

Розвиток міжрегіональних кластерів за соціальними принципами як засіб відродження Донбасу

Т. ПЕРЕГУДОВА,
кандидат економічних наук
Інститут економіки та прогнозування НАН України,
м. Київ

У статті наведено теоретико-методичні засади відродження Донбасу на основі розвитку міжрегіональних кластерів з орієнтацією на соціально-трудова залучення економічно-активного населення цього регіону за принципом «Сильний підтягує ресурсоспроможного». Функціонуючі економічні угруповання сусідніх регіонів – кластери – об'єднуються з ринковими суб'єктами Донецької та Луганської областей із залученням місцевих трудових, сировинних та інших ресурсів. Це сприятиме не лише економічній та діловій співпраці, а й соціальній інтеграції населення Донбасу.

В статье рассматриваются теоретико-методические основы возрождения Донбасса на основе развития межрегиональных кластеров с ориентацией на социально-трудова вовлечение экономически активного населения данного региона по принципу «Сильный подтягивает ресурсоспособного». Функционирующие экономические группировки соседних регионов-кластеры объединяются с рыночными субъектами Донецкой и Луганской областей с привлечением местных трудовых, сырьевых и других ресурсов. Это будет способствовать не только экономическому и деловому сотрудничеству, но и социальной интеграции населения Донбасса.

The article discusses the theoretical and methodological foundations of the revival of Donbass through the development of inter-regional clusters. Particular attention is paid to social and labor inclusion of the economically active population of the region. It is proposed to follow the principle of "Strong pulls of those who have the resources" when functioning economic groupings of neighboring regions-clusters together with market actors Donetsk and Luhansk regions with the involvement of local labor, raw materials and other resources. This will not only contribute to the economic and business cooperation, but also the social integration of the population of Donbass.

Ключові слова: відродження Донбасу, міжрегіональний кластер, ринок праці, соціально-трудова відторгнення та залучення населення, заробітна плата, соціально відповідальний бізнес, соціальні принципи.

Постановка проблеми. Політичні конфлікти, наслідком яких стали військові дії на сході України, призвели до руйнації інфраструктури Донецької та Луганської областей. Гуманітарні потреби, за оцінками ООН, сягають 300 млн доларів¹. Сформувався низхідний міграційний тренд для Донбасу, з якого виїхало понад два мільйони осіб. Проблему збереження людського та трудового потенціалів підкреслює той факт, що 800 тис. осіб виїхало за кордон, 660 тис. з яких – в Російську Федерацію².

Міграція населення з Донбасу сприяла посиленню дисбалансу на ринку праці не тільки цього регіо-

ну, а й підвищенню навантаження на одне робоче місце в інших областях України, куди виїхало 1,23 млн осіб. Основними регіонами-реципієнтами стали м. Київ, Харківська, Донецька, Запорізька, Луганська, Дніпропетровська, Одеська області³.

Важливість вирішення таких соціально-економічних проблем, як критичні диспропорції на ринку праці, деформація соціально-трудова відносин, що призвели до подальшого збільшення масштабів неформальної зайнятості та поширення бідності, в тому числі серед зайнятого населення, обумовлює необхідність забезпечення економічно активного населення Донецької та Луганської областей гідною

¹ У Києві підписали Меморандум про співпрацю у відновленні Донбасу. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/ukraine/3601326-u-kyievi-pidpysaly-memorandum-pro-spiivratsui-u-vidnovlenni-donbasu>.

² ООН: из Донбасса выехали 2 млн человек [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.business.ua/ukraine/OON-iz-Donbassa-vyehali-mln-chelovek-234082/>.

³ Лібанова Е.М. Вимушене переселення з Донбасу: масштаби та виклики для України. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2015/02/Libanova2015.pdf>.

працею як джерелом доходів та існування з визначенням напрямку дій щодо розбудови регіональної економіки та соціального розвитку на засадах соціально-трудової інклюзії мешканців цих регіонів, внутрішньо переміщених осіб та біженців.

Пріоритетним завданням модернізації соціально-трудової сфери Донбасу є забезпечення соціально-трудового залучення та зниження рівня бідності населення, формування соціально-оптимального балансу на ринку праці Донецької та Луганської областей та районів, до яких переїхали переміщені особи. У зв'язку з цим, перш за все, слід визначитись із соціальною моделлю та моделлю ринку праці як домінантами розвитку соціально-економічної політики в Україні. Серед подальших завдань варто назвати:

- визначення пріоритетів формування соціально-трудової сфери Донецької та Луганської областей;
- формування стратегії розвитку ринку праці зі зміною принципу формування попиту на дешеву робочу силу на принцип розвитку інноваційної праці та формування відповідного до таких потреб трудового потенціалу;
- забезпечення економічно активного населення гідною працею як джерелом доходів та існування;
- залучення та підготовка мешканців окупованих територій та переміщених осіб відповідно до регіональних потреб ринку праці з метою відновлення Донбасу та зменшення конфліктності, соціокультурних бар'єрів;
- відновлення соціальної інфраструктури на засадах соціально відповідального бізнесу та концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), популяризація якої активно відбувається в Україні, а її завданнями є не лише відповідальність перед споживачами, постачальниками, а й перед суспільством;
- відновлення, створення та розвиток сучасних регіональних кластерів на засадах міжрегіональної взаємодії, що сприятиме створенню робочих місць та зменшенню напруженості на ринку праці в тактичній та довгостроковій перспективі. На виконання цього завдання має бути спрямовано формування механізму стимулювання розвитку міжрегіональних кластерів із сусідніми регіонами на основі дотримання соціальних принципів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність питання відродження Донбасу викликала підвищену увагу з боку науковців. Наприклад, такі аспекти, як соціальні витоки та наслідки подій на Донбасі, ретельно досліджуються Е. Лібановою. Оцінці економічної ситуації, втратам виробничої інфраструктури, напрямам розбудови сучасної промисловості, інституційному забезпеченню та економіко-правовим механізмам відновлення Донбасу

присвячено праці О. Амоши, В. Антонюк, В. Близнюк, О. Бородіної, Н. Брюховецької, І. Булеєва, В. Вишневецького, В. Гейця, Л. Лісогор, А. Макарової, О. Снігової, Л. Шинкарук та інші.

Проте, незважаючи на досить велику кількість наукових публікацій, не набуває популярності питання розвитку міжрегіональних кластерів як засобу відродження Донбасу. У той час, як ознайомлення з економічними дослідженнями доводить пріоритетність враховування кластерного підходу в розвитку територій. Істотний внесок у вирішення цих завдань зробили такі зарубіжні й вітчизняні вчені, як: Т. Бикова, Л. Капустіна, Є. Куценко, І. Меньшеніна, С. Пятінкін, С. Соколенко, В. Тарасенко, В. Шовкалюк. Окрім економічного, інноваційного важливим ефектом кластероутворення є досягнення соціального ефекту, який проявляється в підвищенні рівня зайнятості, заробітної плати, що в свою чергу, призводить до підвищення рівня споживання, наповнення місцевого бюджету, зменшення диспропорцій у соціально-економічному розвитку.

Сприяння соціально-економічному розвитку Донецької та Луганської областей потребує стимулювання розвитку таких угруповань на засадах соціально-трудового залучення мешканців цього регіону, що й вплинуло на мету дослідження – визначення доцільності та обґрунтування соціальних принципів розвитку міжрегіональних кластерів при соціально-економічному відродженні Донбасу як напряму забезпечення економічно активного населення регіону гідною працею.

Виклад основного матеріалу. Визначаючи людський розвиток пріоритетним напрямом відродження Донбасу, вважаємо необхідним розвивати ринок праці та соціально-трудові відносини зі спрямуванням на соціально-трудове залучення мешканців цього регіону, в тому числі внутрішньо переміщених осіб. Перш ніж розробляти заходи забезпечення збереження, формування, розвитку та використання людського та трудового потенціалів, варто визначитись з позитивними та негативними моментами докризового періоду (мається на увазі до військового конфлікту). Для такого аналізу вважаємо за доцільне використовувати дані статистичного бюлетеня «Регіональний людський розвиток», який формується відповідно до методики, що була затверджена Рішенням Президії НАН України та колеги Державної служби статистики України 13.06.2012 № 123. Відповідно до цього документу показники об'єднані за 6 блоками: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта. Стан Донецької та Луганської областей характеризують значення за показниками, наведеними в табл.1.

Забезпечення розвитку Донбасу можливо шляхом використання конкурентних переваг цього

Таблиця 1

Донецька та Луганська області за індексом регіонального людського розвитку 2013 р.⁴

Індекс регіонального людського розвитку	Донецька область	Луганська область
Загальний	1,4321	1,7441
Базисний	1,0000	1,0000
Розширення базисного	1,4321	1,7441
Базисний	1,0000	1,0000
Розширення базисного	1,4321	1,7441
Базисний	1,0000	1,0000
Розширення базисного	1,4321	1,7441
Базисний	1,0000	1,0000
Розширення базисного	1,4321	1,7441

Таблиця 2

Частка валового регіонального продукту, експорту та покриття імпорту експортом в загальному підсумку України в 2012-2014 рр.⁵

Україна	Валовий регіональний продукт (млн грн)		Експорт (млн грн)		Покриття імпорту експортом (млн грн)			Частка експорту в загальному підсумку (млн грн)		
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Україна	12000	12500	1500	1600	1000	1100	1200	10,0%	12,8%	9,6%
Київська	1500	1600	200	220	100	110	120	13,3%	13,8%	9,6%
Львівська	1800	1900	250	280	150	160	180	13,9%	14,7%	10,0%
Тернопільська	1200	1300	150	170	100	110	120	12,5%	13,1%	9,6%
Хмельницька	1100	1200	130	150	90	100	110	11,8%	12,5%	9,1%
Вінницька	1000	1100	120	140	80	90	100	12,0%	12,7%	9,1%
Черкаська	900	1000	110	130	70	80	90	12,2%	13,0%	9,1%
Полтавська	800	900	100	120	60	70	80	12,5%	13,3%	9,1%
Сумська	700	800	90	110	50	60	70	12,9%	13,8%	9,1%
Луганська	600	700	80	100	40	50	60	13,3%	14,3%	9,1%
Донецька	500	600	70	90	30	40	50	14,0%	15,0%	9,6%
Харківська	400	500	60	80	20	30	40	15,0%	16,0%	10,0%
Закарпатська	300	400	50	70	40	50	60	16,7%	17,5%	10,0%
Івано-Франківська	200	300	40	60	30	40	50	20,0%	20,0%	10,0%
Чернівецька	100	200	20	40	10	20	30	20,0%	20,0%	10,0%
Окремі райони	100	200	20	40	10	20	30	20,0%	20,0%	10,0%

* З урахуванням нерозподілених за регіонами обсягів товарів.

⁴Наведено за даними джерела: Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень / Відповідальна за випуск О.О. Кармазіна / Державна служба статистики України. – Київ. – 2014. – 62 с. – С. 39-55. - [Електронне видання]. - Режим доступу: ukrstat.gov.ua.

⁵Наведено за даними джерела: Статистичний збірник «Регіони України» 2015. Частина II / За редакцією І.М. Жук. Відповідальний за випуск Г.М. Тимошенко – Київ. – 2015 / Державна служба статистики України. – 681 с. – С. 13, 14, 409, 411.

Таблиця 3

Навантаження на одне вільне робоче місце та неформальна зайнятість за регіонами в 2013–2014 рр⁶

Регіон	Інтенсивність навантаження на одне вільне робоче місце (чоловік/місяць)		Неформальна зайнятість (у % до загальної зайнятості)		Відношення неформальної зайнятості до загальної зайнятості (в абсолютних показниках)	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Україна
Волинська
Рівненська
Житомирська
Київська
Чернігівська
Сумська
Львівська
Тернопільська
Хмельницька
Вінницька
Черкаська
Полтавська
Харківська
Луганська
Донецька
Дніпропетровська
Закарпатська
Івано-Франківська
Чернівецька
Закарпатська

*Інформація сформована на основі наявних адміністративних даних щодо зміни реєстрації постійного місця проживання. Без урахування частини зони проведення антитерористичної операції.

регіону. Соціально-економічне відродження Донбасу є важливим не тільки з позицій його розвитку, а й виходу з соціально-економічної кризи всієї країни. Регіональний аналіз валового продукту та експорту до конфліктного періоду доводить підвищену роль Донецької та Луганської областей у формуванні ВВП та експорту України (табл. 2). При цьому за імпортом перші позиції займає м. Київ, у той час, як для Донбасу характерне позитивне значення коефіцієнту покриття імпорту експортом.

Високі показники валового регіонального продукту в розрахунку на одну особу є особливістю Донецької області. У той час, як значення для Луганської області є нижчим середнього по Україні. Варто підкреслити вагому частку валового регіонального продукту у загальному підсумку Донецької області. Виділяється Донецька та Луганська області високими показниками експорту продукції з одночасними позитивними значенням коефіцієнту покриття експортом імпорту.

Попри високі показники економічного розвитку Донецької та Луганської областей порівняно з іншими регіонами України, за людським розвитком вони знаходяться в десятці останніх. Аналіз за складовими індексу регіонального людського розвитку доводить схожість проблемних питань у цих областях (табл. 1).

Аналіз регіональних ринків праці доводить, що не дивлячись на схожість причин соціально-трудових проблем, простежується відмінність у наслідках цих проблем для Донецької та Луганської областей. Навантаження на одне вільне робоче місце на кінець 2014 р. становило, відповідно, – 25 і 101 особа. Економічна криза негативно вплинула на стан ринку праці й в інших регіонах України. Найбільше навантаження спостерігається в Запорізькій, Хмельницькій, Черкаській, Вінницькій, Івано-Франківській, Кіровоградській областях. При чому, для цих же регіонів характерний високий рівень неформальної зайнятості (табл. 3).

⁶Наведено за даними джерел:

Статистичний збірник «Регіони України» 2015. Частина I / За редакцією І.М. Жук. Відповідальний за випуск Г.М. Тимошенко – Київ. – 2015 / Державна служба статистики України. – 305 с. – С. 53, 74, 109.

Економічна активність населення України 2014: Стат. збірник / Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – м. Київ – 2015 - 207 с. – С. 115.

Економічна активність населення України 2013: Стат. збірник / Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – м. Київ – 2015 - 197 с. – С. 95.

На гостроту питання вказують масштаби неформальної зайнятості в Україні, рівень якої в 2015 р. становив 25,1 %, а в деяких регіонах України він сягає 52,4 % (Івано-Франківська), 51,0 % (Чернівецька), 49,9 % (Закарпатська), 48,6 % (Рівненська), 43,8 % (Херсонська) (табл. 3). Можна стверджувати про масштабний розвиток неформальної зайнятості на окупованій території України. Такі тенденції підвищують рівень соціальних ризиків у системі захисту на ринку праці, формуються передумови необґрунтованого звільнення та зменшення захисту від звільнення з роботи без повідомлення, обмеження можливості просування по службі та підвищення кваліфікації, порушення умов праці, відсутності права голосу та доступу до профспілок та, як наслідок, неможливості захисту доходів населення, зміна обсягів яких є вражаючою – в Донецькій області – 84,5 %, а в Луганській – 77,0 % до попереднього періоду.

Наукою і практикою доведено, що ефективним засобом прискорення формування ділової інфраструктури є розвиток кластерів. Оскільки однією з умов формування та розвитку кластеру є географічна концентрація та близькість розташування доцільним, на наш погляд, є формування таких економічних угруповань як міжрегіональні кластери між сусідніми регіонами за принципом «Сильний підтягує ресурсоспроможного», коли функціонуючі економічні угруповання сусідніх регіонів-кластери, об'єднуються з ринковими суб'єктами Донецької та Луганської областей із залученням місцевих трудових, сировинних та інших ресурсів. Це сприятиме не тільки економічній та діловій співпраці, а й соціальній інтеграції населення Донбасу. Окрім переваг для Донецької та Луганської областей, соціально-економічний розвиток з дотриманням конкурентної стратегії розвитку Донбасу сприятиме позитивним змінам міграційного тренду та зменшенню навантаження на регіональних ринках-реципієнтах.

Позитивний вплив кластерів на розвиток територій, де вони функціонують, доводять такі розвинуті країни світу, як: Італія, США, Великобританія, Шотландія, Німеччина, Данія, Франція, Фінляндія, Канада, Японія. Серед країн СНГ кластери успішно функціонують у Казахстані, Росії⁷. Економічну стабільність навіть в умовах кризи забезпечує діяльність регіональних кластерів у азійських країнах⁸. Прикладом ефективного функціонування металургійного та машинобудівного кластерів, що є акту-

альним для Донецької та Луганської областей, є Фінляндія, основною продукцією першого кластеру є високотехнологічні заготовки для машинобудування, другого – виробництво обладнання для лісової промисловості, енергетики, металургії і будівельної галузі, транспорту, що формує співпрацю з іншими кластерами⁹.

Розробка засобів формування ринку праці східних регіонів України має передбачати не тільки нормативно-правові, економічні важелі, а й враховувати інституціональні чинники, серед яких вагоме місце належить особливостям цінностей етнічних груп працівників. Не врахування цього аспекту може призвести до підвищення міри соціальних ризиків у суспільстві. Врахування цінностей українського суспільства за етнічними групами є особливо актуальним з позицій практичної значущості реформування соціально-економічної політики регулювання ринку праці в східних регіонах України. Тому, важливим у відновленні Донбасу є соціально-трудове залучення мешканців Донецької та Луганської областей, у тому числі внутрішньо переміщених осіб. Позитивним моментом розвитку міжрегіональних кластерів є схожість ментальностей в межах сусідніх регіонів, що важливо для мінімізації конфліктних ситуацій у сучасних умовах протистояння.

Розвитку міжрегіональних кластерів перешкоджає політична невизначеність, економічна криза та підвищення рівня злочинності в Донецькій та Луганській областях. Це негативно впливає на процес укладання угод, у тому числі трудових та виконання сторонами своїх зобов'язань. У сучасній економічній науковій літературі це набуло визначення такої категорії, як «інфорсмент». Нині склалася ситуація порушення, недотримання та невизначеність договорів, зокрема трудових, на окупованій території, що деформує соціально-трудові відносини, робить суперечливим та складним працевлаштування, що сприяє поширенню бідності та соціального відторгнення населення. В умовах підвищеного рівня соціально-економічного ризику та недосконалості передумов ведення бізнесу ускладнюється розвиток міжрегіональних кластерів. Тому, першочерговою задачею в цьому випадку має бути – ліквідація кримінальних угруповань, прозора політика стимулювання, ефективна антикорупційна та антимонополярна діяльність.

Для мінімізації ризиків та заохочення до розвитку міжрегіональних кластерів слід впроваджувати

⁷Меньшенина, И. Г. Кластерообразование в региональной экономике : монография/ И. Г. Меньшенина, Л. М. Капустина ; Федер. агентство по образованию, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал.гос.экон. ун-та, 2008. – 154 с. – С. 52-76.

⁸Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: Монографія / за ред. З.С. Варналія. – К.: НІСД, 2007. – 820 с. – С. 570.

⁹Развитие кластеров : сущность, актуальные подходы, зарубежный опыт / авт. – сост. С.Ф. Пятинкин, Т.П. Быкова. Минск : Тесей, 2008. – 72 с. – С. 28.

фінансово-кредитні та податкові заходи підтримки та стимулювання. За даними соціологічного аналізу цілей кластерних ініціатив, проведеного В. Тарасенко, активний розвиток характерний при державній підтримці удосконалення технологій та інновацій, 32 % ініціатив створення належить владі, 27 % – індустрії, обом сторонам – 35 %. Одночасно, фінансування кластерних ініціатив за рахунок держави відбувається в 54 %, за рахунок індустрії у 18 % випадках або в рівних пропорціях у 25 % випадків. Одночасно, слід зауважити, що розвиток регіональних та міжрегіональних кластерів відбувається на основі діяльності учасників, які відносяться до певного територіального регіону, та 50 % учасників знаходяться на доступній відстані¹⁰.

Ствердження щодо пріоритетного державного фінансування кластерів підкреслюють і дослідження Cluster Initiatives Green Book. Рівень впливу держави на стимулювання кластерів дещо відрізняється за рівнем розвитку країн. Так, в країнах, що розвиваються, спостерігається найбільша частка фінансування з боку міжнародних організацій та держави, а частка бізнесу та інших учасників є меншою. Для транзитивних економік характерною є більша участь бізнесу й міжнародних організацій і менша – держави та інших джерел. Вагомим значенням держави в фінансуванні розвитку кластерів характеризуються розвинуті країни з дещо меншим обсягом інвестування з боку бізнесу та інших джерел¹¹.

Питанням державних механізмів підтримки бізнесу присвячено багато праць. У межах цього дослідження вважаємо за необхідне звернути увагу на те, що податкові та фінансово-кредитні стимули мають визначатися на основі норм обсягів інвестування, тактичною та стратегічною доцільністю розвитку регіону, інноваційною спрямованістю та експортною орієнтацією (прикладом у цьому випадку можуть бути кластери Португалії). Серед тактичних сфер економічної діяльності слід навести будівництво, транспорт, харчовий кластер. Серед стратегічних: кластери промислові, машинобудування, легкої промисловості, текстильний, мебельні, швейні, супутникові, мобільний зв'язок, агропромислові, металообробка, хімічний.

Одночасно, важливо зазначити, що дослідження регіональних особливостей та досвіду функціонування українських кластерів при всіх їхніх позитивних перевагах вказує на те, що вони не сприяли повному врегулюванню проблем зайнятості й безро-

біття, та формуванню балансу на ринку праці. Так, для Хмельницької області, яка відома кластером «Поділля1», актуальним питанням залишається проблема створення робочих місць. Навантаження на одне вільне робоче місце на кінець 2014 р. становило 75 осіб. В інших регіонах актуальними питання зменшення масштабів неформальної зайнятості (табл. 1).

Під впливом політично-військового конфлікту в Донбасі склалася неефективна структура ринку праці, яка не сприяє економічному відродженню регіону. Найгострішим є перевищення неформальних інститутів. Негативним стає відсутність можливості захисту своїх прав працівником та роботодавцем та низька продуктивність праці. Отже, окрім необхідності формування системи заходів фінансово-кредитних і податкових преференцій постає питання забезпечення соціального добробуту мешканців регіону та захист їхніх трудових прав. Перш за все, мають враховуватися інтереси людини праці. Мається на увазі, що учасники кластеру повинні сприяти соціально-трудовому залученню економічно активного населення Донецької та Луганської областей, що має бути врегульовано державою при формуванні системи стимулювання розвитку міжрегіональних кластерів на основі інноваційної активності, раціоналізаторства, соціальної відповідальності таким чином, щоб результатом стало зниження рівня безробіття, підвищення рівня зайнятості, забезпечення населення гідною працею з гідною заробітною платою для підвищення добробуту регіону.

У зв'язку з цим ми пропонуємо такі соціальні принципи отримання учасниками кластеру преференцій при міжрегіональній співпраці.

1. Обсяг преференцій має визначатися кількістю створених робочих місць та дотримання нормативу робочих місць для працевлаштування мешканців саме цих регіонів (Донецька та Луганська області) у розмірі не менше 70 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік. Це має бути зроблено для уникнення формування корупційних схем для отримання преференцій без соціально-трудового залучення економічно активного населення Донбасу.

2. Для мінімізації неформальної зайнятості та такої її форми як «заробітна плата в конвертах» пропонується державними органами влади нормативно встановлювати рівень заробітної плати працівників у межах запропонованих кластерних угруповань у

¹⁰Тарасенко В.В. Социологический анализ целей кластерных инициатив / В.В. Тарасенко // Теория и практика общественного развития. – 2011. - № 5. – С. 93-96. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskii-analiz-tseley-klasternyh-initsiativ-1>.

¹¹Куденко Е. Кластеры в экономике. Основы кластерной политики государства // Обозреватель-OBSERVER. - №3. – 2010. – С. 99-110. – С. 105-106.

Донецькій та Луганській областях на рівні не нижче середньої заробітної плати за такою ж професією та посадою в регіоні-донорі, але не менше 1,5 прожиткових мінімумів.

3. Діяльність бізнесу має відбуватися в межах соціально відповідального бізнесу та корпоративної соціальної відповідальності з дотриманням базових принципів, серед яких ліквідація дискримінації щодо працевлаштування та зайнятості, підтримка обережного підходу стосовно захисту навколишнього середовища, вживання заходів на підтримку екологічної відповідальності, заохочування розвитку та поширення екологічно безпечних технологій, протистояння всім формам корупції, включаючи вимагання та хабарництво, зниження плинності кадрів¹².

4. Має бути передбачено захист інтересів держави шляхом формування та укладання програми розвитку на довготривалій термін з тим, щоб окупити надані преференції при стимулюванні інвесторів. При чому обсяги преференцій мають змінюватися у бік зменшення з п'ятирічним інтервалом зі встановленням обов'язкового довготривалого терміну функціонування в межах цього регіону (понад 15 років) з забезпеченням сталого розвитку й відшкодування інвестицій.

5. Для удосконалення економічної та соціальної політики при регулюванні розвитку міжрегіональних кластерів зі спрямованістю на збереження і розвиток трудового потенціалу слід формувати інформаційний базис на засадах системного моніторингу стосовно таких питань, як дотримання прав і гарантій зайнятості в регіоні, тенденцій соціально-трудо-вих показників та соціального потенціалу як засобу відстеження змін у ставленні населення до своєї участі у відродженні Донбасу та країни в цілому. Дотримання норм соціально-трудоного розвитку Донецької та Луганської областей потребує контролю та періодичного системного оцінювання реалізації трудових прав мешканців цього регіону.

Захист трудових інтересів мешканців окупованої території шляхом спрямованості на створення можливості реалізації трудового потенціалу, посилення відповідальності бізнесу в соціально-трудо-вій сфері шляхом формалізації правил на ринку праці сприятиме збереженню трудового потенціалу, його розвитку й подальшій стабілізації в регіоні. В умовах подальшої децентралізації власті має посилюватися роль обласних адміністрацій, які мають нести координуючу функцію в забезпеченні інфорсменту в трудовій сфері. Забезпечення інфорсменту можливо за допомогою таких важелів, як санкції, штрафи з різним рівнем жорсткості, стимулювання, організація оплати праці, контроль, ефективність діяльності профспілок.

Розвиток міжрегіональних кластерів має формуватися таким чином, щоб засоби заохочення роботодавців, інвесторів до соціально-трудоного залучення місцевого населення і заходи стимулювання були взаємопов'язані з необхідністю учасників бізнесу нести відповідальність за соціально-трудо-вий розвиток Донбасу. Як результат мають сформуватися норми взаємодії роботодавців та найманих працівників, які відображають баланс інтересів сторін із державним забезпеченням дотримання прав.

Серед переваг розвитку міжрегіональних кластерів з дотриманням соціальних принципів для Донецької та Луганської областей можна назвати: використання наявної матеріально-технічної бази; економічна ефективність усіх учасників кластеру; розвиток трудового потенціалу шляхом активної ділової взаємодії в межах кластеру; удосконалення логістичних зв'язків між фірмами; підвищення інноваційної активності та підвищення конкурентоспроможності регіону; залучення інвестицій у регіони; створення робочих місць, розвиток інноваційного потенціалу; формування нових компаній; розвиток нових технологій, промисловості та науки; залучення та підготовка мешканців окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб відповідно до регіональних потреб ринку праці, що є не тільки засобом відновлення Донбасу, а й політикою зменшення соціокультурних бар'єрів.

Висновки. У межах цієї публікації удосконалено підхід до розвитку міжрегіональних кластерів як засобу відродження Донбасу, який на відміну від наявних підходів спрямований на соціально-трудо-ве залучення економічно активного населення цього регіону з державним стимулюванням бізнесу та визначенням соціальних принципів надання преференцій залежно від кількості створених робочих місць, дотримання нормативу робочих місць для працевлаштування мешканців саме цих регіонів, встановлення рівня заробітної плати працівників на рівні не нижче середньої заробітної плати за такою ж посадою в регіоні-донорі, але не менше 1,5 прожиткових мінімумів. Обсяг преференцій має змінюватися відповідно до темпів подальшого розвитку регіону.

Досягли подальшого розвитку положення забезпечення інфорсменту в трудовій сфері для забезпечення гідної праці в регіоні шляхом встановлення стимулів для бізнесу інвестувати в регіон. З іншого боку стимулюється відповідальність перед населенням, що проявляється у веденні економічної діяльності на засадах соціально відповідального бізнесу, що сприятиме дотриманню концепції сталого розвитку регіону.

¹²Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження. – Київ. – 2005. - С. 13.

Реальний сектор економіки України та необхідність його структурних змін на шляху до євроінтеграції

Н. ЛЬЄНКО,
Ю. СПАСЕНКО

НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України м. Київ

У статті розглянуто стан реального сектору економіки України та можливості структурних перетворень у зв'язку з євроінтеграцією.

В статтє рассмотрено состояние реального сектора экономики Украины и возможности структурных преобразований в связи с евроинтеграцией.

The article considers the state of the real sector of economy of Ukraine and the opportunities of its structural changes in connection with European integration.

Ключові слова: *структура реального сектору, переорієнтація, євроінтеграція*

Постановка проблеми. Ключову роль в активізації відтворювальних процесів в економіці України відіграють пропорції реального сектору економіки. Це зумовлено тим, що економіка незалежної держави повинна забезпечити ефективне використання сприятливих національних можливостей для свого розвитку, підвищити конкурентоспроможність та інтегруватися у світовий, перш за все, європейський, економічний простір на правах рівноправного суб'єкта. З огляду на це, проблема формування структурної політики держави, як основи наступних більш масштабних практичних дій, набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Високий рівень добробуту населення безпосередньо залежить від ефективності функціонування реального сектору економіки. В умовах підготовки України до створення зони вільної торгівлі з ЄС розвиток реального сектору є важливим чинником задоволення потреб населення та забезпечення наповнення бюджету, адже в ньому створюється найбільша частка ВВП країни. Дослідженню можливостей та перспектив розвитку реального сектору економіки присвячені роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених та експертів: Б. Маскулл, Д. Кобілд, Б. Райзенберг, А. Кінах, В. Геєць та ін. Разом з тим, необхідно більше приділяти уваги вивченню проблем формування та трансформації реального сектору України.

Мета статті полягає у вивченні стану реального сектору економіки України та виявлення можливос-

тей його структурної перебудови у зв'язку з євроінтеграцією.

Виклад основного матеріалу дослідження. Хоча за роки незалежності економіка України зазнала величезних змін, проте в структурному плані вона залишилася технологічно низькоукладною, в якій домінують галузі, що виробляють продукцію з низьким рівнем доданої вартості. За умов збільшення товарного експорту такої продукції це означає, що Україна стрімкими темпами розпродає свої природні ресурси й використовує свою робочу силу вкрай неефективно, особливо, якщо враховувати, що імпорт в країну складається в основному з високо-вартісної наукоємної продукції.

Необхідний перехід на виробництво більш високотехнологічної продукції, що означає зростання затребуваності результатів науки та інновацій, створення нових більш привабливих, з точки зору умов і оплати праці, робочих місць, забезпечення високої економічної віддачі від вкладень в економіку.

За умов збереження наявної структури економіки навіть при збільшенні ВВП на 3–5 % за рік неможливо досягти її реального розвитку, тому що за нинішньої структури економіки кожна одиниця зростання ВВП потребує для цього ще більшого зростання витрат. Для досягнення необхідних позитивних змін у масштабах і динаміці зростання ВВП слід перейти до інноваційної моделі структурної перебудови економіки. Збільшення частки більш технологічно високих виробництв до 35–40 %, частки наукоємної продукції в економіці до 25–30 %,

частки підприємств, що впроваджують інновації, в 3–3,5 рази забезпечить умови для підвищення впливу інновацій на економічне зростання України¹.

Криза 2008–2009 рр. відкинула українську економіку на кілька років назад. У посткризовий період 2010–2013 рр., коли світовій економіці вдалося відновити відносно стійке зростання, українська економіка опинилась у довгостроковій рецесії, впродовж 2012–2013 рр. темпи зростання вітчизняної економіки фактично були нульовими.

Незначне відновлення економічної активності після кризи 2008–2009 рр. забезпечувалось, в основному, поступовим зростанням зовнішнього попиту. Споживчий характер економічного зростання та непроведення належних структурних реформ у цей час поглиблювали енергозалежність економіки України. Низький ступінь диверсифікації ринків збуту продукції також мав негативний вплив на економічну активність. Велика частка українського експорту була спрямована на ринок СНД (близько 35 %), зокрема Росії (25 %). Особливо це відображено в секторах машинобудування (53 %) та харчової промисловості (15 %), експорт яких був спрямований на російський ринок. Так звані „торговельні війни” з Росією, що розпочалися в 2013 р., призвели до погіршення динаміки розвитку саме цих галузей промисловості.

Хоча впродовж 2010–2011 рр. спостерігалася позитивна динаміка реального ВВП, проте її не можна класифікувати як „стійке зростання”, оскільки фактично відбувалася лише часткова „компенсація” втрат кризового 2009 р. Позитивна динаміка ВВП 2010–2011 рр. була зумовлена переважно „ефектом низької бази”, який вичерпався вже в середині 2011 р. Фактично, нульове зростання 2012–2013 рр. призвело до консервації виробничого сектору та погіршення добробуту населення, що негативно вплинуло на сукупний попит і підприємництво. Поглиблення економічних дисбалансів у 2013 р. суттєво послабило макроекономічну стійкість, що спровокувало новий обвал економіки України у 2014 р., зокрема внаслідок зовнішньої агресії.

На сучасному етапі українсько-російські економічні відносини набули більш конфліктного характеру внаслідок військової агресії Росії проти України. Українсько-російське економічне протистояння позначається як на структурі та динаміці двосторонньої торгівлі, так і на розвитку різних галузей і секторів економіки України. Через відсутність впливу економічних важелів страждають вітчизняна газова промисловість, деякі підприємства машинобудування та харчової промисловості. Найбільших втрат зазнають ті галузі вітчизняної економіки, більшість об'єктів яких розміщені саме в регіоні Донбасу, – вугільна промисловість, електроенергетика, чорна металургія та сільське господарство.

Серед негативних наслідків конфлікту на Сході України основними є руйнування інфраструктури та промислових підприємств, зменшення податкових надходжень і зростання витрат на оборону та відновлення інфраструктури. Негативний вплив на економіку чинять девальвація гривні та подорожчання енергоносіїв. Унаслідок цього почалися зміни в структурі економіки. Більш енергомісткі й залежні від імпорту виробництва почали скорочуватися. Так, тільки за чотири місяці 2015 р. кількість юридичних осіб в Україні зменшилася з 1,3 млн до майже 1,0 млн суб'єктів, що також свідчить про уповільнення економічної активності. Тому структурні реформи є вкрай важливими для України, адже вони дають можливість ефективного використання вкрай обмежених на сьогодні ресурсів, особливо під впливом ведення військових дій на сході України, починаючи з квітня 2014 р. та їх активізації в серпні.

Протягом 2014 р. відбулося зниження обсягів промислового виробництва на 10,7 %, в будівництві – на 21,7 %. Найбільше зниження було зафіксовано саме в Донецькій та Луганській областях (-31,5 % та -42 % відповідно) через руйнацію транспортної інфраструктури та виробничих потужностей. Негативний вплив цих областей на динаміку падіння промислового виробництва за рік становив 8,5 в. п. У зв'язку з небезпечною ситуацією на сході України було зупинено виробництво всіх підприємств хімічної промисловості та майже всіх шахт, що розташовані в зоні проведення АТО. Найбільше від військових дій постраждала добувна промисловість. Єдиною галуззю, що продемонструвала позитивну динаміку в 2014 р., було сільське господарство, обсяги виробництва якого збільшилися на 2,8 %.

У результаті комплексу проблем в економіці реальний ВВП у 2014 р. знизився на 6,8 %, а ВВП на душу населення (за ПКС 2005 р.) – на 6,5 %.

Основні макроекономічні показники за 2013 та 2014 роки наведено в таблиці 1.

У 2014 р. усі макроекономічні показники погіршилися. Найбільше це стосується імпорту товарів та послуг (-28,0 %), капітальних інвестицій (-24,1 %), експорту товарів та послуг (-14,6 %), обсягів про-

мислового виробництва на 10,7 %, в будівництві – на 21,7 %. Найбільше зниження було зафіксовано саме в Донецькій та Луганській областях (-31,5 % та -42 % відповідно) через руйнацію транспортної інфраструктури та виробничих потужностей. Негативний вплив цих областей на динаміку падіння промислового виробництва за рік становив 8,5 в. п. У зв'язку з небезпечною ситуацією на сході України було зупинено виробництво всіх підприємств хімічної промисловості та майже всіх шахт, що розташовані в зоні проведення АТО. Найбільше від військових дій постраждала добувна промисловість. Єдиною галуззю, що продемонструвала позитивну динаміку в 2014 р., було сільське господарство, обсяги виробництва якого збільшилися на 2,8 %.

¹Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. Проект. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=48722>. – Назва з екрану.

Таблиця 1

Основні макроекономічні показники за 2013–2014 рр.

Макроекономічний показник	% до відповідного року	
	2013	2014
Реальний ВВП	0,0	-6,8
Обсяг промислової продукції	-4,3	-10,7
Валова продукція сільського господарства	13,6	2,8
Капітальні інвестиції	-7,9	-24,1
Експорт товарів та послуг	-7,6	-14,6
Імпорт товарів та послуг	-7,4	-28,0
Оборот роздрібною торгівлею	8,6	-8,0
Реальний номінальний дохід населення	3,3	-8,4
Реальна зарплата	6,2	-6,3
Індекс споживчих цін	0,3	24,9
Індекс цін виробників промислової продукції	1,8	31,8

Джерело: дані Держстату України²³

мислової продукції (-10,7 %), різко зросли індекс споживчих цін (24,9 %) та індекс цін виробників промислової продукції (31,8 %). Позитивним є лише зростання валової продукції сільського господарства (2,8 %), однак темпи її збільшення відносно 2013 р. уповільнились на 10,8 %. Це ілюстрація економічної кризи в економіці України, яка супроводжується високою інфляцією в зв'язку з ростом цін на товари та послуги з одночасним скороченням обсягів виробництва, споживання цих товарів, купівельної спроможності населення та падінням рівня життя.

Реальний ВВП, при одночасному зростанні обсягу номінального ВВП (107,0 % у порівнянні з 2013 р.), впав на 40 млрд грн і зрівнявся з показником реального ВВП 2012 р.

Тенденція збільшення номінального ВВП разом із скороченням реального продовжується і в 2015 р.

Міністерство економічного розвитку та торгівлі оцінило зниження рівня реального ВВП в I півріччі 2015 р. відповідно до аналогічного періоду 2014 р. на 16,3 %, а найбільший вплив на нього має геополітичний конфлікт: руйнування виробничих потужностей та транспортної інфраструктури на території військового конфлікту, втрати міжгалузевих та логістичних зв'язків у регіональному та зовнішньоекономічному просторі, ускладнення відносин з Росією, як основним торговельним партнером, слабкий зовнішній попит, падіння світових цін на ключових товарних ринках, низька платоспроможність населення та фінансові труднощі підприємств у зв'язку зі зростанням собівартості виробництва, негативні очікування економічних агентів та зменшення внутрішнього інвестиційного попиту.

За версією Bloomberg у 2015 р. Україна ввійшла до п'ятірки країн, котрі мають найслабші економіки світу. За оцінкою британського журналу The Economist (квітень 2015 р.) Україна стала лідером рейтингу країн з найгіршою економікою. За даними GfK Ukraine, індекс поточного матеріального стану громадян в квітні 2015 р. досяг мінімального за останні 15 років – 23 пункту із 200 можливих.

Також Міністерством економічного розвитку зазначається, що вперше з кінця 2013 р. у другому кварталі поточного року спостерігається поліпшення динаміки ВВП, що обумовлено відносною економічною стабілізацією у багатьох видах діяльності.

Важливим макроекономічним показником, що характеризує рівень життя, є ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності, який враховує вартість життя та рівень інфляції в різних країнах. За даними МВФ, Україна за показником ВВП на душу населення, розрахованого за показником паритету купівельної спроможності, займає в світі 105 місце. Для порівняння: США – 10 місце, Франція – 24, Литва – 41, Польща – 46. Це підтверджує тезу про погіршення економічного розвитку в Україні до показників трирічної давнини⁴.

²³Соціально-економічний розвиток України за 2013 р. [Електронний ресурс] / Держстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

²⁴Соціально-економічний розвиток України за 2014 р. [Електронний ресурс] / Держстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Високий рівень зовнішньої орієнтації робить економіку України майже цілком залежною від кон'юнктури світового ринку, пригнічує розвиток внутрішнього ринку, звужує національні можливості щодо сталого економічного зростання. Проблема ускладнюється й тим, що Україна за цих умов вимушена в значних обсягах імпортувати продукцію саме тих галузей, які традиційно вважалися базовими для української економіки і де нині склався надзвичайно низький рівень використання виробничих потужностей (чорна металургія, хімічна й нафтохімічна промисловість, машинобудування і металообробка, деревообробна і целюлозно-паперова промисловість; майже повністю за рахунок імпорту формуються ресурси внутрішнього споживання продукції таких галузей, як кольорова металургія і легка промисловість).

З огляду на це, обґрунтування заходів щодо імпортозаміщення має стати одним з провідних напрямів структурної політики держави. Ці процеси сьогодні вже відбуваються в харчовій промисловості, яка істотно витісняє імпорتنі товари з внутрішнього ринку. Утім, слід враховувати, що це можливо лише за умови підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва. Нині ж за індексом глобальної конкурентоспроможності, розрахованого за методикою Всесвітнього економічного форуму (м. Давос, 2014 р.) Україна знаходиться на 76 місці зі 144 країн світу (у 2013 році – 84 місце).

Унаслідок поглиблення деформацій структури реального сектора економіки, падіння товарного виробництва, інвестиційного та інноваційного занепаду відтворювальних процесів відбулися негативні зрушення у складових ВВП. Його структура протягом уже багатьох років майже не має ознак інвестиційної спрямованості. Високою залишається частка кінцевих споживчих витрат (2012 – 88,3 %), тоді як рівень валового нагромадження основного капіталу є низьким (2012 – 19,5 %)⁵. Якщо врахувати технологічну відсталість і фізичну зношеність основних фондів у багатьох галузях економіки, то така структура використання ВВП не сприяє підвищенню конкурентоспроможності і забезпеченню сталого економічного зростання.

Мають місце диспропорції у розподілі вартості товарів і послуг за структурними компонентами ВВП. Зростання в структурі виробництва частки експорту промислової продукції, а в структурі спо-

живання ресурсів – частки імпорту фактично означає, що процес інтеграції у світову господарську систему здійснюється недостатньо ефективно. Адже для нарощування експорту, з одного боку, збільшуються витрати на виробництво, а з іншого – навмисно збільшується залежність від імпортних ресурсів, передусім, енергетичних. Якщо такі тенденції, зокрема в частині промислового виробництва, збережуться й надалі, економічне зростання не можна буде відновити й стабілізувати через збільшення зовнішнього навантаження на економіку України.

На сьогоднішній день Україна є країною з ресурсно-орієнтованою економікою. Як відомо, такі країни мають низький потенціал зростання. До того ж у 2014 р. обсяги експорту за галузями були істотно скорочені порівняно з 2013 роком. У структурі експорту основна частка припадала на металургію. Недорогоцінні метали та вироби з них у 2014 р. склали 28,3 % (менше на 13,1 % проти 2013 р.), у тому числі чорні метали – 23,9 % (менше на 9,8 %). Продукти рослинного походження становили 16,2 % (менше на 1,3 %), у тому числі зернові культури – 12,1 % (більше на 3 %), мінеральні продукти – 11,3 % (менше на 15,1 %), у тому числі руди, шлак і зола – 6,4 % (менше на 8,5 %) та палива мінеральні, нафта і продукти її перегонки – 3,7 % (менше на 25,2 %), механічні та електричні машини – 10,5 % (менше на 17,1 %), жири та олії – 7,1 % (більше на 9,3 %), готові харчові продукти – (менше на 11,5 %) та продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості (менше на 23,8 %) – по 5,7 %⁶.

Зниження обсягів виробництва і реалізації продукції, від'ємна рентабельність і зменшення кількості працівників негативно впливають на участь підприємств у бюджетному процесі. Структурні зміни в економіці України призводять до відповідних наслідків у динаміці заробітної плати. Купівельна спроможність населення, а зокрема й заробітної плати в 2015 році різко знизилася.

Інформацію щодо виробленої та реалізованої продукції за основними видами промислової діяльності в 2013 та 2014 роках наведено у таблиці 2.

У 2014 р. обсяги виробленої продукції зменшились практично у всіх видах діяльності. Найбільшим – 35,7 %, воно було у виробництві автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів, у добуванні кам'яного та бурого вугілля (30,5 %), виробництві

⁴Холошин М. ВВП України та його вплив на життя українців. – 3 серпня, 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://blogs.lb.ua/matviy_kholoshyn/312641_vvp_ukraini_yogo_vpliv_zhittya.html. – Назва з екрану.

⁵Валовий внутрішній продукт за категоріями кінцевого використання [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрану.

⁶Зовнішня торгівля України товарами за 2014 рік // Експрес-випуск. – 16.02.2015 № 66/0/08.2вн-15 [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/express/expres_u.html. – Назва з екрану.

Таблиця 2

Виробництво та реалізація промислової продукції за основними видами діяльності за 2014 р.

Вид діяльності	Обсяг продукції за 2014 р., % до попереднього року	
	виробленої	реалізованої
Промисловість	89,3	104,9
Добування та переробка промисловості	88,2	108,9
Добування промисловості і розподіленія енергії	86,3	103,3
Добування вугілля та бурого вугілля	69,5	78,4
Добування сирої нафти та природного газу	98,1	142,7
Добування металевих руд	93,4	112,3
Переробна промисловість	89,9	109,8
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	102,0	121,2
Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	97,3	125,3
Виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	94,6	125,3
Виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	78,6	100,7
Виробництво хімічних речовин і мінеральних продуктів	85,3	95,0
Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	101,4	122,0
Виробництво гумових і пластмасових виробів, шкіри неметалевої мінеральної продукції	90,6	109,3
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	85,1	114,7
Машинобудування, крім ремонту і монтажу машин і устаткування	78,2	86,4
виробництво комір, котелів, електротехніки та оптичної апаратури	77,3	109,3
виробництво електротехніки і устаткування	100,1	93,3
виробництво машин і устаткування, не віднесені до інших груп	87,1	91,1
виробництво автомобільних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	64,3	72,1
Виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	88,8	114,3
Виробництво електросервісу, гіту, шпир та кондитерського інстру	93,4	99,3
Збір, очищення та засудження води	-	100,1

Джерело: дані Держстату України

комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (22,7%), у виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення (21,4%), у машинобудуванні, крім ремонту й монтажу машин і устаткування (21,3%). Ріст виробленої продукції зафіксовано у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (2,0%), у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів (1,6%) та у виробництві електричного устаткування (0,1%). Збільшення вироблених товарів вказаних видів діяльності є незначним і не може компенсувати втрати в решті видах діяльності.

Щодо реалізованої продукції, то стан справ тут дещо кращий. У 2014 р. за рахунок зростання цін

зросли обсяги реалізації продукції як в цілому по промисловості (6,9%), так і в основних видах промислової діяльності: добуванні сирої нафти та природного газу – на 42,7%, виготовленні виробів із деревини, виробництві паперу та поліграфічній діяльності – на 25,5%, текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів із шкіри та інших матеріалів – на 25,2%, виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів – на 22,9%, виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів – на 21,2%, виробництві меблів, іншої продукції; ремонті і монтажу машин і устаткування – на 18,5%, металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів

бів, крім машин і устаткування – на 24,7 % та інших. Найбільше зниження обсягів реалізації промислової продукції в минулому році відбулось у виробництві автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів (-22,9 %), добуванні кам'яного та бурого вугілля (-21,6 %), машинобудуванні, крім ремонту і монтажу машин і устаткування (-13,6 %), виробництві машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань (-8,9 %), виробництві електричного устаткування (-6,5 %), виробництві хімічних речовин і хімічної продукції (-5,0 %).

У I півріччі 2015 р. тенденції 2014 р. у виробництві та реалізації промислової продукції зберігаються: спад промислового виробництва досяг 20,5 %, в сільському господарстві – 9,3 %, зниження експорту склало 35,4 %, у тому числі в Росію – в 2,2 раза, реальна заробітна плата знизилась на 23,9 %.

Щодо показника обсягу реалізованої промислової продукції за межі України, то в цілому по промисловості в I півріччі 2015 р. відносно 2014 р. він зріс на 2,9 %. У II півріччі 2015 р. Міністерство економічного розвитку та торгівлі прогнозує очікування позитивної тенденції до поживлення економіч-

ної активності, що дозволить за результатами року призупинити падіння ВВП до 8,9 %, а інфляцію очікувати на рівні 45,8 % (грудень до грудня). В той же час, експерти Світового банку прогнозують падіння реального ВВП до 12 %, інфляцію – до 55 %.

На думку експертів, сьогодні світова економіка росте помірними темпами, тому економічне зростання в Україні найближчим часом буде ускладнене обмеженими внутрішніми ресурсами, за прогнозом ріст реального ВВП у 2016 р. складе +1,0 %. Однак, у майбутньому економіка України може мати значний поштовх у своєму розвитку.

Зараз з'явилися перші ознаки стабілізації ситуації: показник місячної інфляції в червні 2015 р. знизився за рахунок стабілізації валютного ринку та деякого зниження темпів росту тарифів на комунальні послуги. Річна інфляція уповільнилась до 57,5 % після найвищого її значення (61,0 %) в квітні. Також відбуваються позитивні зміни у сфері державних фінансів, дещо зросли доходи (26,0 %) за рахунок девальвації валюти, підвищення ставок деяких податків та розширення бази оподаткування, хоча паралельно вдвічі збільшились витрати на оборону та значними є витрати на обслуговування державного боргу⁷.

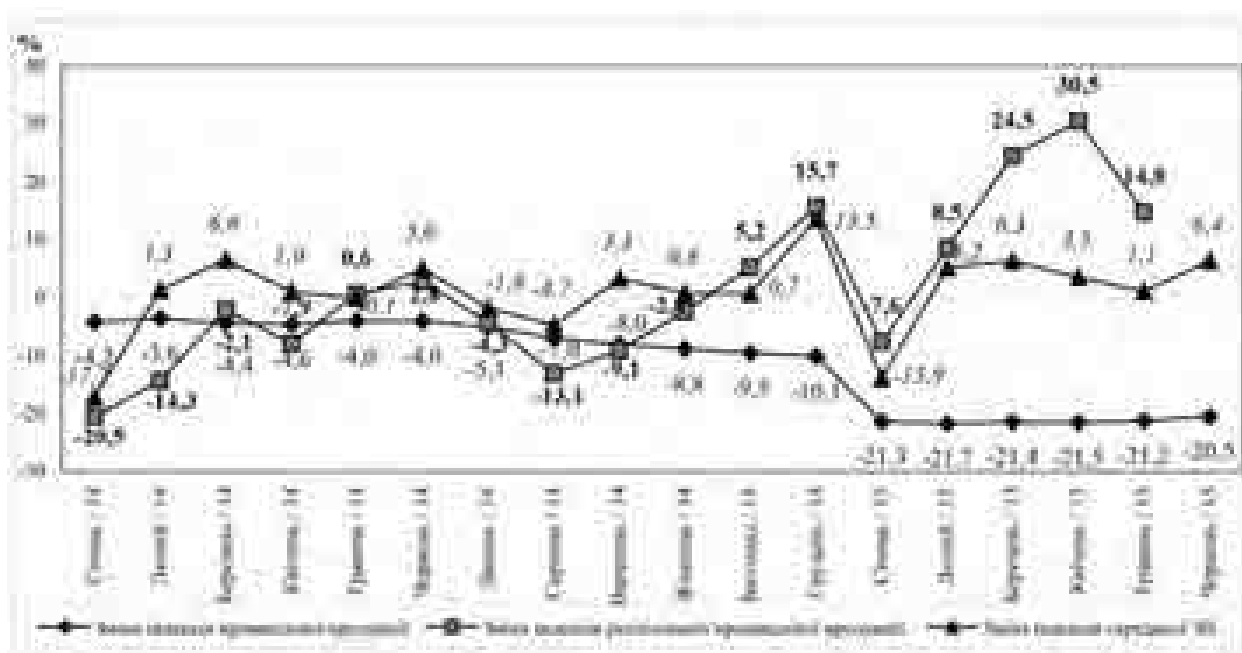


Рис. 1. Темпи зміни індексів промислової продукції, реалізованої промислової продукції та середньої заробітної плати за 2014 – I півр. 2015 рр., у % до попереднього місяця

Джерело: розраховано авторами за даними Держстату України

⁷ Економіка України достигла „дна” // Газета Сегодня. – 29.07.2015 р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ru/news/-/355397/ekonomika-ukrainy-dostigla-dna-ekspert>. – Назва з екрану.

Щомісячні темпи змін індексів промислової продукції, реалізованої промислової продукції та середньої заробітної плати за 2014 р. та I півріччя 2015 р., подано на рисунку 1.

У травні–червні 2015 р. означилась тенденція до зменшення темпів падіння, відповідно на 0,25 % та 0,7 %, індексу промислової продукції. Щомісячні темпи індексу реалізованої промислової продукції мають нестійку тенденцію. Найбільшими в 2014 р. вони були в грудні – 15,7 %, в 2015 р. – у квітні – 30,5 %, однак, слід зазначити, що за півтора року вони 4 рази знижувались: в квітні (-5,8 %), липні–серпні (-10,3 %) 2014 р. та січні (-21,1 %) і травні (15,7 %) 2015 р. І за таких умов загальне зростання темпів індексу реалізованої продукції склало 35,5 % (травень).

Індекс середньої місячної заробітної плати також має нестійкий характер, коливання його відзначаються майже постійно. Найвищим темп її збільшення був у грудні 2014 р. (13,5 %). Після різкого спаду у січні 2015 р. (-27,4 %) темпи зростання відновились, але продовжували коливатись від місяця до місяця. У червні 2015 р. темп росту склав 6,4 %, перевищивши темп попереднього місяця на 5,3 %. У серпні 2015 р. відбулося падіння середньої заробітної плати на 4,2 %. Тобто, стан цих показників характеризує нестабільність виробничих процесів у економіці України.

Рівень економічного розвитку в країні формується, зокрема, і за рахунок отриманих результатів діяльності підприємств. Фінансові результати діяльності підприємств показують ступінь їхньої ефективності, наявність успішних та збиткових підприємств, тенденції щодо можливостей їхнього розвитку, що дозволяє виявляти важелі впливу на покращення функціонування економіки в цілому та її складових.

Відносна кількість збиткових підприємств у цілому по Україні в 2014 р. зросла на 5,5 %. Найбільший ріст таких підприємств у економічних видах діяльності відзначається у оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів – 13,4 %, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 10,3 %, тимчасовому розміщуванні й організації харчування – 9,9 %, професійній, науковій та технічній діяльності – 8,6 %, будівництві – 7,8 %, інформації та телекомунікаціях – 7,3 %, мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку – 7,2 %, операціях з нерухомим майном – 7,1 %. Лише в сільському, лісовому та рибному господарстві вона зменшилась на 5,8 %.

Фінансовий результат підприємств стосовно оподаткування (крім малих, сільськогосподарських під-

приємств, бюджетних установ та тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя і частини зони проведення антитерористичної операції) за січень–червень 2015 р. є негативним і становить 224,5 млрд грн збитків (за аналогічний період минулого року цей показник також був негативним і становив 136,0 млрд грн збитків).

Прибутковими підприємствами, частка яких у загальній кількості становила 57,7 %, отримано 171,3 млрд грн прибутку, що на 7,3 % більше, ніж за січень–червень 2014 року.

Частка збиткових підприємств порівняно з відповідним періодом минулого року зменшилась на 3,1 в. п. і становила 42,3 %. Ними допущено 395,8 млрд грн збитків, що в 1,3 раза більше, ніж за січень–червень попереднього року.

Значна частка збиткових підприємств спостерігалась у таких видах економічної діяльності: операції з нерухомим майном (56,9 %); тимчасове розміщування й організація харчування (52,6 %), будівництво (48,5 %); транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (48,4 %); інформація та телекомунікації (48,2 %).

Наведені дані підтверджують, що нинішня ситуація може призвести до небезпечного економічного спаду та розвалу економіки, в першу чергу, це стосується зупинки великих машинобудівних, металургійних та хімічних підприємств, які в структурі економіки, враховуючи їхній вплив на інші галузі, забезпечують близько половини обсягів матеріального виробництва. Ті галузі, що сьогодні мають позитивну тенденцію розвитку (сільське господарство, ІТ-сектор), особливо в сучасному вигляді, не зможуть кардинально вплинути на стан справ у економіці в цілому. Тому потрібно як найшвидше змінювати існуючу структуру промисловості з використанням високотехнологічних переробних індустрій. Вирішення цього завдання справа не одного року, реалізація його повинна відбуватись і шляхом проведення реформ, і за рахунок певних дій держави з економічного стимулювання.

Нагальним є питання оцінки стану інфраструктури: це – і дороги, і транспорт, і житлово-комунальне господарство, і енергетика та інші. Зокрема, енергетична інфраструктура не готова до створення нових підприємств у центральних і південних областях через нестачу енергорозподільчих потужностей; транспортна – має зношеність автошляхів державного значення 95,8 %, зі 120 тис. км автошляхів 115 тис. км потребують капітального ремонту, зношеність основних фондів на залізниці перевищує 99,0 %⁸. Усе це є значними негативними складовими

⁸Власюк В. Як нам діяти в умовах економічного спаду // Газета Економічна правда. – 14 липня 2015 р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/columns/2015/07/14/550591/>. – Назва з екрану.

і для відкриття нових виробництв, і для модернізації економіки, навіть за умови покращення бізнес-клімату через ефективну законодавчу і регулятивну реформу.

За даними державної статистики України 70,0 % державних компаній належать до енергетичного сектору, ще 15,0 % – до інфраструктури. Більше 40,0 % державних компаній у 2014 р. показали збитки, лівова частка яких припадає на НАК „Нафтогаз України”, тобто для таких підприємств необхідні дотації. У минулому році обсяг субсидій у державний сектор склав 2,0 % ВВП, з врахуванням непрямої підтримки НАК обсяги наданої з бюджету допомоги досягли 6,0 % ВВП⁹.

Урядом у 2015 р. було розроблено стратегію підвищення ефективності роботи державних підприємств, яка, ґрунтуючись на західних стандартах, акумулює рекомендації щодо управління державним майном, яке повинне змінити підходи до продажу і управління державним майном. Уряд затвердив перелік з 345 об'єктів, які підлягають приватизації. Важливою умовою при проведенні цього процесу є залучення міжнародних радників, проведення фінансових аудитів престижними компаніями, підвищення заробітної плати новим керівникам державних підприємств до рівня приватного сектору.

Масштабність приватизації оцінюється кількістю скорочених у державному секторі компаній. Наприклад, у Франції налічується 54 держкомпанії, в Україні – 1827 працюючих підприємств і стільки ж перебувають у стані ліквідації. Більшість з них невеликі – у 60,0 % доходи становлять до 1 млн євро. Малі держпідприємства ймовірно ввійдуть до складу малого та середнього бізнесу.

Від початку проведення економічних реформ були отримані такі результати:

- дерегуляція бізнесу, тобто, скасування лівової частки дозволів, зборів тощо, наприклад, скасовано карантинний сертифікат, прискорена видача фітосанітарного дозволу (з 5 днів до 24 годин), скасовано корупційний моніторинг використання надр, спрощено процедури оформлення вантажів у портах;

- реформа державних компаній, запроваджено новий порядок призначення голів державних компаній – на прозорій конкурсній основі, зобов'язано найбільші компанії проходити міжнародний аудит, усі – оприлюднювати публічну звітність, визначено список підприємств для приватизації;

- реформа державних закупівель, оновлено профільний департамент із залученням фахівців Системи електронних державних закупівель ProZorro. Ефект – заощаджено понад 100 млн. грн.;

- скасовано 15-відсотковий дисконт на продаж нафти, скасовано монополію ДП „Укресресурси”. Разом з реформою, яка повинна забезпечити захист власності, встановити правила ефективного функціонування підприємств та економічну конкуренцію, держава повинна задіяти механізм економічного стимулювання для використання наявного в Україні виробничого потенціалу. Також необхідно напрацювати державну політику деіндустріалізації країни для впливу на ключові суб'єкти інфраструктури – корпорації, що управляють нею та відповідають за її стан. Ці корпорації повинні стати операторами великих інфраструктурних проектів із залученням інвестицій, нового менеджменту та проведення інфраструктурної модернізації; ефективно використовувати генеровані ними кошти, залучати кредиторські кошти під масштабні проекти, максимально використовувати матеріали та обладнання вітчизняного виробництва з високим рівнем місцевого компоненту.

Також Урядом була підготовлена стратегія економічного розвитку, основною ідеєю якої є ущільнення фінансово-промислової групи та надання більших можливостей малому та середньому бізнесу. Мета її – високий рівень доходів населення та стабільно високе зростання економіки. Шлях України – це шлях Польщі та Словаччини, де ВВП зріс за рахунок середнього бізнесу, різних виробників меблів, деревообробної та харчової промисловості, переробки продуктів харчування, а економіка набула високих темпів розвитку.

Складовою частиною стратегії економічного розвитку є податкова реформа, метою якої є створення інвестиційних стимулів як для українських, так і для іноземних бізнесменів. Інструментом такої реформи повинно бути запровадження нульової ставки податку на прибуток, яка повністю реінвестується в бізнес. Також необхідно зняти навантаження з фонду оплати праці (зараз в межах 50,0 %) до допустимих 20,0 %, зокрема, наприклад, за рахунок переміщення її на об'єкти власності. Така модель була використана в Естонії після масштабної реформи 2000 р., у результаті якої було отримано показники ВВП в чотири рази більші, ніж в Латвії та Литві¹⁰.

⁹Калачова Г. Уряд почав готуватися до великої приватизації // Газета Європейська правда. – 3 червня 2015 р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/publications/2015/06/3/544916/>. – Назва з екрану.

¹⁰Герашенко О. Налоговая реформа как последний вызов для Украины. – 27.08.2015 – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.facenews.ua/articles/2015/288929/>. – Назва з екрану.

Зараз частка малого та середнього бізнесу у ВВП України становить 6,0 % (великого – 78,0 % у 2014 р.), у США – 50,0 %, в Японії – 55,0 %, Франції – 62,0 %, Росії – 21,0 %. Мета для України – 40,0 %.

У світі існують ефективні економіки, побудовані на 3–5 великих промислових кланах: в Південній Кореї – Samsung, LG, Hyundai; в Японії – Sony, Sharp, Toyota. Однак, в цих компаніях створені рівні умови для підприємців і підтримується ефективний рівень конкуренції, що дозволяє місцевим промисловцям розвиватися та виробляти високотехнологічну продукцію (а не використовувати сировину без капіталовкладень на кшталт українських схем).

Показовим є порівняння України з Польщею: за 10 років (2005–2015 рр.) індекс економічної свободи, з активним розвитком малого та середнього бізнесу, в Польщі зріс з 60 до 69, а в Україні – впав з 56 до 47; ВВП на душу населення в доларах зріс на 74,0 % та 23,0 % відповідно.

За прогнозними розрахунками Мінекономіки за умови виконання стратегії економічного розвитку очікується отримати зростання рейтингу України на 50 пунктів (в 2014 р. 142 місце), досягти створення найпривабливішого податкового режиму у Центральній та Східній Європі, за 15 років подвоїти номінальний ВВП на душу населення (сьогодні – 3 тис. дол.), протягом наступних десяти років отримати щорічне надходження 8 млрд дол. прямих іноземних інвестицій.

Економіці України притаманна відсутність прогресу в освоєнні та впровадженні новітніх технологій, що заважає підвищенню конкурентоспроможності промисловості, сприяє поглибленню структурної кризи та спаду виробництва. Наслідком цього є технічна та технологічна відсталість, значний фізичний та моральний знос основних фондів, низький рівень використання виробничих потужностей, висока матеріало-, енерго- та ресурсоемність виробництва. Тому на сьогоднішній день нагально необхідним є наближення структури економіки і

промисловості України до аналогічних структур розвинених країн Європи й світу.

Першочергово Україна сьогодні гостро потребує механізмів, які дозволять розвиватись та експортувати технології. Адаже в країні так і не створили сприятливе середовище для впровадження наукових відкриттів і новітніх розробок, усе це має дуже слабку підтримку на державному рівні.

Висновки. Політика активізації економіки через інфраструктурне виробництво повинна включати:

- модернізацію базової інфраструктури – транспортної та енергетичної, що дозволить реконструювати та будувати виробництво, ввести новітній модельний ряд транспорту, запровадити європейські стандарти швидкості і безпеки;

- забезпечення замовленнями великих підприємств (машинобудівельних, металургійних та будівельних), які сприятимуть розвитку пов'язаного з ними дрібного і середнього бізнесу. Це дозволить відкрити нові можливості для традиційних галузей промисловості;

- збереження робочих місць та зниження соціальної напруги (в першу чергу, це стосується великих міст на сході України);

- вирішення питань транспортної безпеки, захисту довкілля, енергозбереження (лише на транспортуванні електроенергії Україна втрачає 15,0 %, тоді як ЄС – до 5,0 %);

- створення значної доданої вартості, економічне зростання, зростання доходів бюджету і громадян.

Загалом, структурні зрушення в економіці повинні описувати якісні зміни, які проявлятимуться у формуванні новітніх інноваційних галузей економіки та модернізації технологічно застарілих галузей.

Необхідно об'єднати зусилля держави, бізнесу, відкоригувати законодавчу базу відповідно до сучасних вимог економічного розвитку, ефективно використовувати міжнародний досвід та допомогу розвинутих економік світу, наявний у країні виробничий потенціал та людський ресурс.

Ринок праці ЄС: досвід для України

О. БОКОВ,

кандидат наук з державного управління

Т. БІДЕНКО,

НДІ праці і зайнятості населення

Міністерства соціальної політики України і НАН України

С. БОКОВА,

кандидат економічних наук

Президія Національної академії аграрних наук України

У статті розглянуто основні тенденції та перспективи розвитку європейського ринку праці, виявлено проблемні питання в системі його функціонування, окреслено пріоритетні напрями політики ЄС спрямованої на розв'язання проблемних питань у сфері зайнятості.

В статье рассмотрены основные тенденции и перспективы развития европейского рынка труда, выявлены проблемные вопросы в системе его функционирования, определены приоритетные направления политики ЕС направленной на решение проблемных вопросов в сфере занятости.

The article examines the main trends and prospects of development of the European labor market, found problems in the functioning of the system, outlines priority areas of EU policy aimed at resolving the issues in employment.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, безробіття, політика в сфері зайнятості, Європейська стратегія зайнятості, регулювання ринку праці.

Постановка проблеми. Важливою передумовою стійкого економічно-соціального розвитку країни є підвищення рівня зайнятості населення, покращення її якісних характеристик. У розвинених країнах Європи проблеми зайнятості та безробіття населення відносять до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічного розвитку та стабільності суспільства. В умовах євроінтеграційних процесів регулювання зайнятості населення в Україні потребує вивчення особливостей формування й розвитку загальноєвропейського ринку праці, що буде визначати розвиток національного ринку праці в майбутньому.

Дослідженню питань розвитку ринків праці країн Європейського Союзу присвячено праці таких провідних вітчизняних вчених, як: Т. Бурлай, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, В. Міненко, В. Онікієнко та ін.

Метою статті є дослідження механізмів регулювання ринку праці в Європейському Союзі, оцінка сучасного стану та тенденцій, які спостерігаються в сфері зайнятості європейських країн протягом 2010–2014 рр.

Виклад основного матеріалу. Світові стандарти забезпечення зайнятості в Європейському Союзі

(далі – ЄС) ґрунтуються на Європейській соціальній моделі – комплексі принципів та цінностей, спільних для європейських країн, де стабільне економічне зростання поєднується з постійним покращанням умов життя та праці громадян. Ця модель на практиці означає забезпечення продуктивної зайнятості, якісних робочих місць, рівних можливостей, соціального захисту, заохочення громадян до ухвалення рішень, які впливають на суспільство¹.

Метою єдиної соціальної політики ЄС є не лише поліпшення добробуту населення кожної країни з держав-членів, але і подальший стійкий соціально-економічний розвиток ЄС.

Політика та стратегія зайнятості в ЄС є важливим пріоритетом Співтовариства і спрямована на підвищення рівня зайнятості шляхом підтримки малого та середнього бізнесу, створення нових робочих місць, залучення інвестицій у розвиток людських ресурсів шляхом вдосконалення освіти й навчання, забезпечення їх доступності для всіх громадян Євросоюзу. Європейська політика регіонального розвитку базується на двох принципах: політичному та економічному. Політичний принцип ґрунтується на зменшенні розриву між рівнями соціально-економічного розвитку різних регіонів (багатші країни й регіони мають забезпечувати солі-

¹Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС / Н. Г. Діденко, І. Я. Тодоров, О. Р. Чугріна, О. К. Міхеєва. – Донецький Державний університет управління, 2012. – 152 с.

дарність з біднішими країнами і регіонами). Згідно з економічним принципом: високий рівень безробіття та низькі обсяги виробництва в бідних країнах-членах ЄС і регіонах впливають на соціально-економічний потенціал ЄС у цілому.

Головні напрями політики зайнятості визначено в основних документах ЄС: Амстердамський договір, Європейська стратегія зайнятості (1997 р.), Європейський пакт зайнятості (1999 р.), Європейська соціальна хартія, Лісабонська стратегія (2000 р.), Стратегія “Європа-2020” (2010 р.).

Виокремлюють такі основні складові Європейської стратегії зайнятості:

- об’єднані рекомендації для економічного зростання і зайнятості (одночасно з рекомендаціями надаються також вимоги для формування макро- і мікроекономічної стратегії ЄС на три роки);

- національні програми реформ для кожної країни;

- щорічний звіт Єврокомісії про економічне зростання й зайнятість, у якому аналізуються національні програми реформ та ін.

Щороку Європейська комісія та Рада міністрів аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють „Спільний звіт”. Рада затверджує, запропоновані Комісією „Головні напрямки щодо зайнятості”, на підставі яких країни ЄС розробляють національні „Плани дій щодо зайнятості”.

Важлива роль у реалізації Європейської стратегії зайнятості належить Комітету із зайнятості. Завданням якого є проведення політики моніторингу держав-членів у сфері зайнятості та ринків праці, сприяння її координації, формулювання пропозицій щодо зайнятості або на замовлення Ради міністрів Європи, Комісії, або за власної ініціативи.

У березні 2010 р. було схвалено європейську стратегію соціально-економічного розвитку “Європа-2020”. Стратегія розумного, стійкого й всеосяжного зростання ЄС містить низку заходів щодо підвищення рівня зайнятості, більш жорсткого контролю за бюджетною та макроекономічною ситуацією в країнах ЄС. Країнами ЄС визначено п’ять амбітних цілей, яких кожна країна повинна досягти до 2020 року, а саме – трудова зайнятість, інноваційний розвиток, освіта, соціальна інтеграція, клімат, енергетика. Стратегія „Європа-2020” встановлює бачення соціальної ринкової економіки Європи ХХІ-ого ст. та є програмою зі стимулювання зростання рівня зайнятості й передбачає проведення структурних реформ у ЄС.

Індикаторами успішності виконання поставлених цілей стратегії визначено п’ять ключових показників, серед яких: 75 % населення віком від 20 до 64 років повинно бути працевлаштовано; 3 % ВВП держав ЄС має інвестуватися в проекти дослідження та розвитку; досягнення цілі “20-20-20”, що означає скорочення на 20 % викидів парникових газів порівняно з 1990 р.; збільшення в енергоспоживанні ЄС на 20 % частки енергії, виробленої з відновлювальних джерел; збільшення на 20% енергоефективності; частка людей з початковою освітою повинна становити не більше 10 % і не менше 40 % молоді повинні мати вищу освіту; кількість населення, що проживає на межі бідності, повинна зменшитися на 20 млн².

Основним фінансовим інструментом ЄС для підтримки робочих місць є Європейський соціальний фонд, який діє з 1958 р. Метою фонду є підвищення рівня зайнятості працівників, посилення їхньої географічної та професійної мобільності в межах ЄС, полегшення їхньої адаптації до економічних змін та змін у виробничій системі шляхом професійного навчання й перепідготовки, допомога у працевлаштуванні та ін.

З метою забезпечення продуктивної зайнятості в ЄС пріоритетами визначено виконання таких завдань:

- забезпечення продуктивної зайнятості;
- збільшення бази для створення нових робочих місць;
- підтримка малого та середнього підприємництва;
- розвиток і впровадження наукових досліджень та інновацій;
- забезпечення гнучкості зайнятості та організації робочого часу;
- забезпечення географічної мобільності на ринку праці;
- забезпечення безпеки на ринку праці;
- запровадження дієвої стратегії у відповідь на старіння населення;
- підвищення рівня зайнятості серед молоді;
- забезпечення більш інтенсивного та активного інвестування в людський капітал;
- забезпечення ефективності економічних реформ;
- проведення активної політики на ринку праці;
- підвищення інвестицій у людський капітал через освіту.

Передумовою розвитку економіки ЄС на сучасному етапі є створення гнучкого ринку праці. Це

2Сенчук А. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020” – шлях до кращого майбутнього / А. Сенчук // Зовнішні справи. – 2014. – №8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uaforeignaffairs.com/ua/zs/anglomovna-versija/view/article/strategija-stalogo-rozvitku-ukrajina-2020-shljakh-do-kr/>.

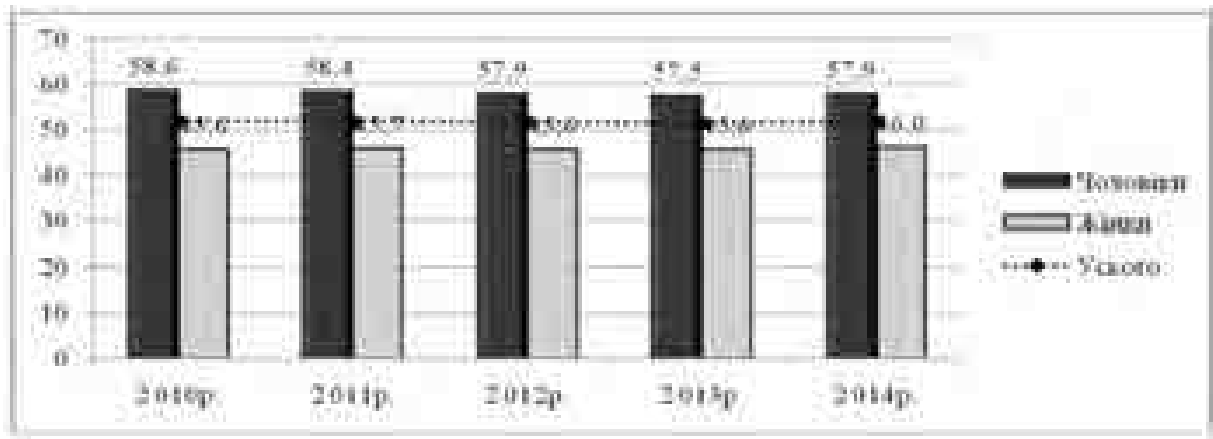


Рис. 1. Динаміка рівня зайнятості населення у віці 15 років і старше серед чоловіків та жінок у країнах ЄС у 2010 – 2014 рр., %

Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України, 2014

зумовлено посиленням виробничої гнучкості, внаслідок якої здійснюється диверсифікація виробництва, зростає кількість мобільних малих підприємств, орієнтованих на потреби споживачів, розвиваються нестандартні організації форми зайнятості. Важливе значення мають також гнучкість використання робочої сили, її географічна та трудова мобільність.

Основними заходами гнучкої політики зайнятості є:

- мотивація професійної підготовки працівників протягом всього життя для підвищення кваліфікації або навчання іншій професії, що підвищує шанси працевлаштування при зміні кон'юнктури на ринку праці;
- підтримка рівних можливостей для всіх на ринку праці;
- зміна форм трудових контрактів з урахуванням потреб роботодавців і працівників;
- сприяння використанню сучасних інформаційних технологій для реалізації гнучких форм зайнятості;
- адаптація систем соціального захисту для підтримки мобільності трудящих.

Регулювання ринку праці є одним із найбільш важливих завдань економічної політики. Європейські країни відрізняються великою різноманітністю в механізмах регулювання сфери зайнятості та ринку праці. Високий рівень зайнятості є ключовим елементом в розв'язанні нагальних національних проблем, таких як: старіння населення, нестачність системи пенсійного забезпечення та ін.

Проблеми ринку робочої сили в країнах Європейського союзу стають все актуальнішими в зв'язку з глобалізацією світової економіки, зміною структури загальноєвропейського ринку робочої сили.

Незважаючи на гнучку політику на ринку праці та соціально-економічний розвиток, європейський рівень зайнятості в 2014 р. – в середньому 51,8 % населення у віці 15 років і старше – усе одно нижчий, ніж у інших частинах світу. На європейському ринку праці зайнято лише 46,0 % жінок порівняно з 57,9 % чоловіків; у віці 55 – 64 роки зайнято 51,8 % населення (наприклад у США – 61,3 %, у Японії – 68,7 %). У середньому європейці працюють на 10 % менше часу, ніж їхні японські та американські колеги^{3,4}.

Відповідно до даних Євростату середній рівень зайнятості населення у віці 15 років і старше серед 28 країн-членів ЄС становив у 2014 році 51,8 %, що на 0,4 % більше ніж у 2013 р.

У 2014 р. найвищі показники рівня зайнятості населення відповідної вікової групи спостерігались у таких країнах-членах Євросоюзу як: Нідерланди (60,0 %), Швеція (59,6 %), Великобританія (58,8 %), Данія (58,1 %), Німеччина (57,4 %) та Австрія (57,3 %).

Найнижчий рівень зайнятості населення в 2014 році було зафіксовано в Греції (38,1 %), Італії (42,8 %), Хорватії (43,3 %) та Іспанії (44,5 %). Серед жінок рівень зайнятості нижчий ніж серед чоловіків (рис.1).

У 2014 році загальний рівень зайнятості чоловіків у віці 15 років і старше в країнах ЄС становив 57,9 %, жінок – 46,0 %. Найбільшу гендерну різницю щодо

³Економічна активність населення України 2014: Стат. Збірник. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2015/zb/07/zb_ean_2014.zip.

⁴Офіційний сайт статистичної служби Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://ec.europa.eu/eurostat>.

Таблиця 1

Рівень безробіття в країнах ЄС та Україні в 2010 – 2014 рр.
(у % до економічно активного населення у віці 15 – 74 роки, для України – у віці 15 – 70 років)

Країни-члени ЄС	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.
ЄС (28 країн)	8,6	8,7	10,3	10,9	10,2
Середня	10,1	10,1	11,4	12,0	11,6
Бельгія	6,3	7,2	7,6	8,4	8,5
Болгарія	10,3	11,3	12,3	13,0	11,8
Чехія	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
Данія	7,8	7,6	7,5	7,0	6,6
Німеччина	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0
Естонія	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
Ірландія	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
Греція	12,7	17,9	24,3	27,5	26,5
Іспанія	10,9	21,4	24,8	26,1	24,5
Франція	9,1	9,2	9,8	10,1	10,3
Хорватія	11,7	11,7	16,0	17,3	17,3
Італія	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7
Кіпр	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
Латвія	10,5	16,2	15,0	11,9	10,8
Литва	17,8	15,4	15,4	11,8	10,7
Люксембург	4,8	4,8	5,1	5,9	5,9
Угорщина	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
Мальта	6,9	6,4	6,7	6,4	5,9
Нідерланди	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4
Австрія	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
Польща	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0
Португалія	12,9	12,9	15,8	16,4	14,1
Румунія	7,0	7,1	6,8	7,1	6,8
Словенія	7,1	8,1	8,9	10,1	9,7
Словаччина	14,3	13,7	14,0	14,2	13,2
Фінляндія	6,4	7,8	7,7	8,2	6,7
Швеція	6,6	7,8	8,0	8,0	7,9
Велика Британія	7,8	8,1	7,9	7,0	6,1
Україна	8,1	8,0	7,6	7,2	9,3

Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України, 2014

рівнів зайнятості зафіксовано на Мальті. Найбільша частка чоловіків серед зайнятого населення також спостерігається у Чехії, Італії, Румунії, Польщі, Словаччині та Греції. Відносно невелика різниця в показниках зайнятості між чоловіками та жінками в 2014 р. була у Фінляндії (5,7 %) та Швеції (6,8 %).

Наслідки глобальної фінансової кризи відчувають всі країни-члени ЄС. Основним фактором, який спричинив скорочення рівня зайнятості у таких країнах як, наприклад, Греція, Іспанія, Кіпр, Португалія та Ірландія, є те, що ці країни найгостріше відчувають наслідки боргової кризи, починаючи з 2008 р. у них постійно зростає безробіття.

Унаслідок складної економічної та політичної ситуації, в Україні також спостерігаються негативні тенденції на ринок праці. Так, рівень зайнятості насе-

лення у 2014 р. склав 56,6 %, що на 3,6 % менше ніж у 2013 р. (60,2 %).

Актуальною проблемою на ринку праці ЄС є збільшення рівня безробіття. Майже 20 млн. осіб – або 10,2 % активного населення в 2014 р. – стали безробітними. Найменший рівень безробіття у 2014 р. зафіксовано в Німеччині – 5,0 %. Невисокий він у Австрії, Люксембурзі та Мальті – 5,9 %. Найвищі показники рівня безробіття серед країн південної Європи – Греції та Іспанії 26,5 % та 24,5 % – відповідно, а також Хорватії – 17,3 % та Кіпру – 16,1 %. Середньостатистичний показник серед 28 країн ЄС у 2014 р. зменшився порівняно з 2013 р. на 0,7 % і склав 10,2 % (табл. 1).

Для порівняння: рівень безробіття в Україні у 2014 р. склав 9,3 % та був нижчим, ніж у середньому

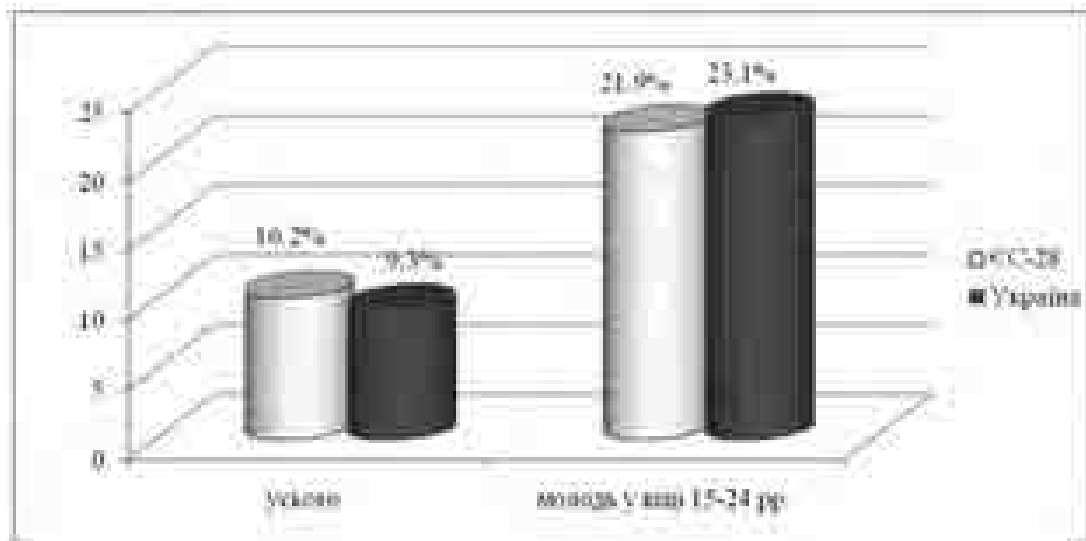


Рис. 2. Рівень безробіття населення в країнах ЄС та Україні у 2014 році, %

Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України, 2014

в ЄС (10,2%), що обумовлено значним рівнем тіньової зайнятості в країні. Тіньова зайнятість як елемент тіньової економіки є фактором, що негативно впливає на загальний стан на ринку праці та економіки в цілому. Відповідно до розрахунків Міністерства економічного розвитку та торгівлі України, рівень тіньової економіки України протягом 2010 – 2015 рр. коливається в межах від 38 до 47% від офіційного обсягу ВВП⁵.

Високий рівень безробіття супроводжується підвищенням його тривалості, що негативно позначається на професійно-освітньому рівні робочої сили та вимагає додаткових бюджетних видатків на допомогу по безробіттю.

Основною проблемою у сфері зайнятості для країн-членів ЄС є надвисокий рівень безробіття серед молоді. Головними причинами молодіжного безробіття є відсутність досвіду та освіти, необхідних на ринку праці. Так, за даними статистичного відомства Євростату, майже 6 млн людей, яким ще не виповнилося 25 років, не мають роботи. Рівень безробіття населення у віці 15–24 років у 2014 р. у країнах ЄС склав 21,9%, тобто був майже удвічі вищим, ніж серед дорослих (10,2%).

Схожа тенденція щодо зростання рівня молодіжного безробіття спостерігається і в Україні. Так, у 2014 році серед молоді у віці 15–24 років цей показник склав 23,1% (рис. 2).

Найгірша ситуація з зайнятістю молоді в 2014 р. спостерігається в таких країнах ЄС, як Іспанія (53,2%) та Греція (52,4%). У 6 країнах з 28 країн-членів

ЄС цей показник перевищує 25-відсоткову позначку (рис. 3).

Більшість працевлаштованих молодих людей в Німеччині, Австрії, Нідерландах, Мальті та Данії. Рівень безробіття серед молоді в цих країнах близько 13%.

Відсутність роботи в молоді ускладнює формування її професійних навичок, негативно впливає на її трудову конкурентоспроможність і гальмує накопичення національного людського капіталу в ЄС. Крім того, незначний трудовий досвід чи його відсутність ускладнює працевлаштування молоді, що є фактором зростання довготривалого безробіття, соціальної напруженості (в тому числі криміногенної ситуації) та ризику опинитися за межею бідності чи в соціальній ізоляції.

Серед заходів спрямованих на зменшення рівня безробіття серед молоді, які визначені в Стратегії “Європа-2020” є програма “Молодіжний рух”, яка спрямована на сприяння залученню молодих людей на ринок праці. Програма передбачає створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи або місця у вищих навчальних закладах, додаткові можливості співпраці з європейськими державними центрами зайнятості, створення малого бізнесу, створення європейського механізму надання студентських кредитів. Однак, слід зазначити, що Європейська стратегія зайнятості не змогла забезпечити істотне скорочення молодіжного безробіття в країнах ЄС. З метою подолання негативних тенденцій в сфері молодіжної

⁵Тенденції тіньової економіки в Україні у I кварталі 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f-505243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki>.

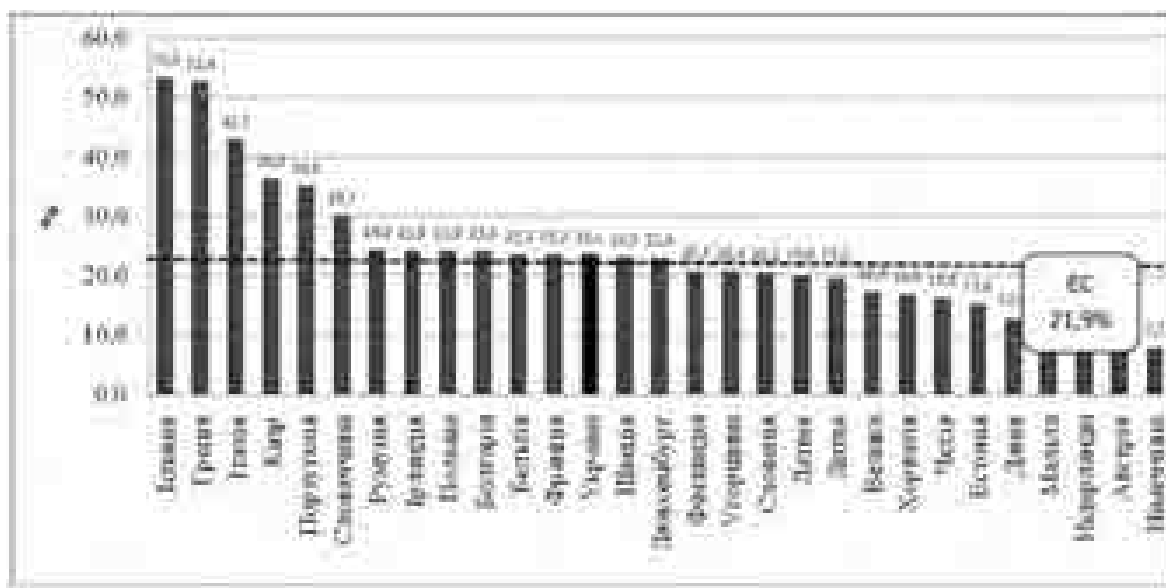


Рис. 3. Рівень безробіття серед молоді у віці 15–24 років у країнах ЄС та Україні в 2014 р., %
 Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України, 2014

зайнятості в ЄС створено спецфонд боротьби з молодіжним безробіттям. План боротьби з міжнародним безробіттям в Євросоюзі, запропонований у лютому 2013 року, передбачає виділення спецфонду 5 млрд євро на боротьбу з молодіжним безробіттям в 2014 – 2020 рр. Основні кошти спрямовані на фінансування програми стажувань, тренінгів та перекваліфікації. За оцінками Міжнародної організації праці, виділення таких коштів не вирішить проблему, ЄС повинен закласти в програму як мінімум 21 млрд євро⁶.

Новим підходом у боротьбі з молодіжним безробіттям в країнах ЄС є програма “Молодіжна гарантія”, метою якої є забезпечення надання молодим людям віком до 25 років можливості отримати пропозиції щодо гідної роботи, впродовж 4 місяців після завершення навчального закладу або втрати попередньої роботи.

Програма “Молодіжна гарантія” включає напрямки:

- профорієнтацію, плануванню кар’єри (спрямовані на вирішення питань, які пов’язані з вибором професії, з професійною кваліфікацією, а також з отриманням роботи в перехідний період між навчанням та початком трудової діяльності);
- надання курсів з підвищення кваліфікації (для молоді з незакінченою освітою другого чи вищого ступеня, а також для молоді, у якої досвід не відповідає потребам ринку праці);
- гарантована освіта (надання можливості отримати гарантовану освіту після закінчення основної загальноосвітньої школи та працевлаштуватися);

- надання другої освіти;
 - підвищення мобільності претендентів;
 - субсидювання заробітної плати, з метою компенсації роботодавцеві відсутності досвіду роботи молодого працівника;
 - розвиток професійних навичок дорослої молоді (програма пропонує молодим людям у віці 20 – 29 років, які не мають вищої освіти можливість здати професійні іспити. Навчання можна пройти в навчальних закладах або в рамках навчального договору).
- У країнах ЄС реалізуються різноманітні програми працевлаштування молоді, а саме:
- надання можливості для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи;
 - створення індустріального центру, де буде проходити підготовка молоді до роботи (Великобританія);
 - передача досвіду між літніми і молодими працівниками, щорічна допомога підприємствам, де зайнято менше 300 робітників (Франція);
 - підтримка молодих підприємців, малого й середнього бізнесу, який створює робочі місця для молоді, зниження ризиків за найм молодих працівників через повернення соціального податку, доплату за підготовку собі зміни (Португалія);
 - надання податкових пільг та субсидій підприємствам, які наймають молодь, створення нових робочих місць у сферах нанотехнологій, біомедицини, енергозбереження, екології, аерокосмічних досліджень (Італія).

⁶Как страны ЕС решают проблему молодежной безработицы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://economics.lb.ua/business/2013/05/28/202063_molodezh_es_bez_raboti_delayut.html.

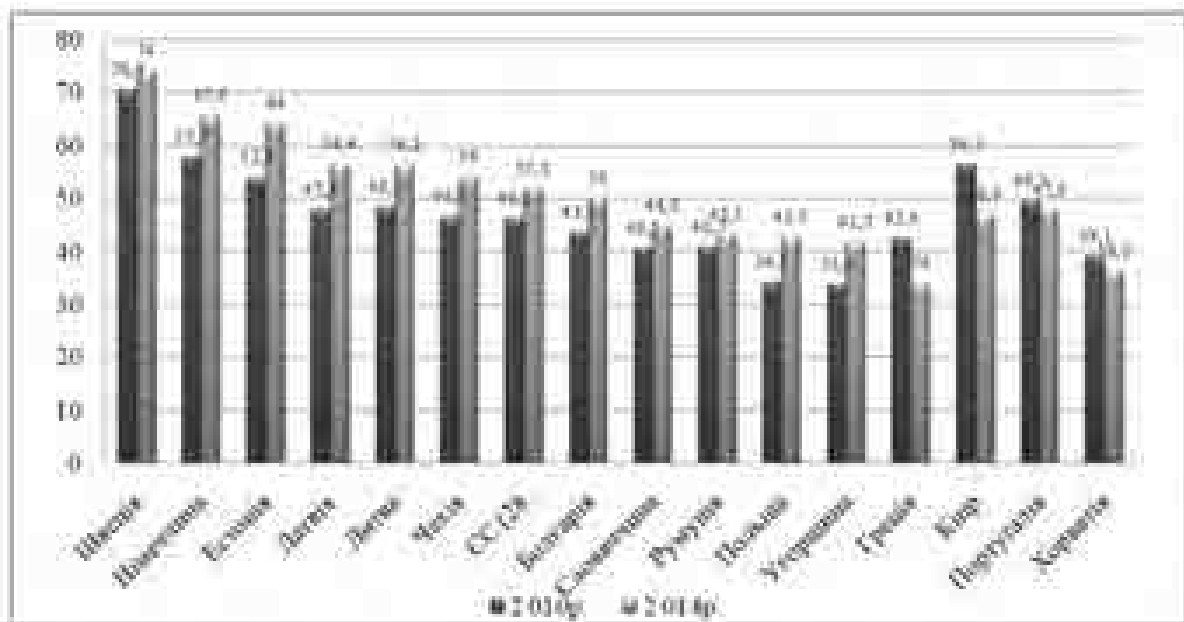


Рис. 4. Рівень зайнятості робочої сили у віці від 55 до 64 років у окремих країнах ЄС у 2010 та 2014 рр., %

Джерело: Офіційний сайт статистичної служби Європейського Союзу

Серед негативних тенденцій, які спостерігаються на європейському ринку праці є такі: збільшення віку робочої сили, що пов'язано з низьким рівнем її мобільності; зниження продуктивності праці, а й відповідно, і її конкурентоспроможності та зменшення потенціалу формування людського капіталу в Європі.

Складна демографічна ситуація, що спостерігається в ЄС актуалізувала проблему старіння робочої сили: в 2010 – 2014 рр. рівень зайнятості працівників у віці від 55 до 64 років зріс із 46,2 до 51,8 %. Тенденції щодо підвищення рівня зайнятості робочої сили похилого віку характерні й для всіх, за винятком Греції, Кіпру, Португалії та Хорватії країн ЄС (рис 4).

Економічна криза змусила країни ЄС суттєво збільшити витрати на реалізацію національної політики зайнятості, насамперед на заходи з боротьби зі зростанням безробіття. Особливо значними темпами в кризовий період безробіття зростало в прибалтійських країнах, що спричинило в 2009 р. збільшення їхніх витрат на впровадження політики на ринку праці (у % ВВП). Приклад постсоціалістичних країн ЄС свідчить, що чим менш інституційно розвиненим є національний ринок праці, тим більші відносні витрати несе держава на вирішення проблем зайнятості у період кризи чи рецесії⁷. За даними статистичної служби Європейського Союзу

(Євростат) найбільші витрати на реалізацію політики зайнятості серед країн ЄС (у % ВВП) у 2013 р. були в Ірландії (3,2 %), Нідерландах (3,1 %), Бельгії (2,9 %) та Фінляндії (2,7 %).

Висновки. Отже, серед пріоритетних аспектів сучасної політики зайнятості ЄС слід виділити такі: збільшення чисельності економічно активного населення шляхом залучення в сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку через відповідні зміни законодавства в сфері трудових відносин, стимулювання гнучких форм зайнятості, запобігання гендерної нерівності та ін.; збільшення тривалості трудової активності за рахунок стимулювання більш раннього виходу молоді на ринок праці, створення сприятливих умов для осіб старших вікових груп у сфері зайнятості.

Так, у країнах ЄС проводиться активна політика зайнятості населення, існують розвинені інститути ринку праці, а також системи професійної підготовки населення. Разом з тим механізми державного регулювання у сфері зайнятості в різних країнах ЄС мають свої відмінності. Адаптація ефективних механізмів регулювання ринку праці до вітчизняних потреб надасть можливість не лише знизити рівень безробіття в Україні, а й створить сприятливі умови для ефективного функціонування та розвитку ринку праці в країні.

⁷Бурлай Т. В. Актуальні проблеми зайнятості в новоінтегрованих країнах ЄС: уроки для України / Т. В. Бурлай // Економіка і прогнозування. – 2012. – № 2. – С. 71-85.

Посилення взаємозалежності між розвитком системи мотивації праці й економічним потенціалом машинобудівних підприємств

К. ШЕВЧЕНКО,

Навчально-наукової професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії,
м. Артемівськ

Науково обґрунтовано та кількісно визначено взаємозв'язок розвитку економічного потенціалу, як джерела до засобів задоволення життєвих потреб працівників підприємств, та системи мотивації персоналу до ефективної праці на прикладі окремих машинобудівних підприємств за аналітичними показниками: частка заробітної плати у реалізованій продукції, індекс зростання: споживчих цін, оплати праці і продуктивності праці, валового прибутку. У розрахунках використано методологічні підходи професора В. М. Ковальова до визначення резервів підвищення рівня оплати праці.

Научно обоснована и количественно определена взаимосвязь развития экономического потенциала, как источника средств к удовлетворению жизненных потребностей работников предприятий, и системы мотивации персонала к эффективной работе на примере отдельных машиностроительных предприятий по аналитическим показателям: доля заработной платы в реализованной продукции, индекс роста: потребительских цен, оплаты и производительности труда, валовой прибыли. В расчетах использованы методологические подходы профессора В. Н. Ковалева к определению резервов повышения уровня оплаты труда.

The relationship of economic potential as a source of funds to meet the vital needs of enterprise employees, and motivation of staff to work effectively as an example of individual machine-building enterprises of analytical indicators were scientifically substantiated and quantified: the share of wages in the sales, the index of growth: consumer prices, payment and labor productivity, gross profit. The calculations used methodological approaches professor V. Kovalyov to provisions raise wages.

Ключові слова: економічний потенціал, мотивація, персонал, роботодавці, бізнес, продуктивність і оплата праці.

Постановка проблеми. Як відомо, мотиваційна система будь-якого підприємства формується у виробничому середовищі та наявних соціально-економічних умовах, які визначають характер дії мотиваційного механізму стимулювання праці персоналу та напрямів його вдосконалення. Проявом взаємодії соціальних й економічних процесів у трудовій сфері стає поєднання мети виробництва, тобто задоволення розумних (нормованих) людських потреб та джерел забезпечення цих потреб, тобто наявності економічного потенціалу. При цьому механізм взаємодії потреб і джерел їхнього задоволення повинен бути таким: соціальне (задоволення потреб) визначає масштаб економічного, що забезпечує ці потреби. Тобто, взаємодія категорій соціального й економічного у визначеній послідовності їхньої взаємозалежності утворює баланс між потребами та виробництвом, що дає змогу запобігти виникненню економічних криз перевиробництва. Тому неминучим стає взаємозв'язок між ефективністю використання персоналу, його сти-

мулюванням та економічним становищем підприємства.

Отже, завдяки такому методичному підходу з досліджень розвитку мотиваційного механізму виникає можливість кількісно визначити рівновагу між соціально-економічними інтересами найманої праці і бізнесу, тому актуальність цієї теми для машинобудівних підприємств не викликає сумніву.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням мотиваційних процесів у виробництві присвячена значна кількість публікацій відомих зарубіжних і вітчизняних авторів. Досить відзначити, що в економічній науці існує і відома класична економічна теорія мотивації праці, розроблена такими дослідниками як: А. Маслоу, В. Врум, Л. Портер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, К. Альдерфер і ін. Та в працях цих всесвітньо відомих учених сутність мотивації розглядається однобічно, здебільшого з позиції впливу психологічних чинників на результати найманої праці, минаючи соціально-економічні інтереси бізнесу. Зважаючи на класичну концепцію мотивації праці,

подальший розвиток її системи на підприємствах розглядають такі російські вчені як: Р. Яковлев, Ю. Кокін, М. Волгін, Б. Генкін, В. Роїк, українські дослідники: А. Колот, О. Єськов, Е. Лібанова тощо. Та в працях цих дослідників переважно розглядається досвід вітчизняних й іноземних фірм з удосконалення системи безтарифної оплати праці, пайового розподілу фонду оплати праці залежно від успішності праці, або викриття недоліків наявної системи заробітної плати.

У наших дослідженнях увагу зосереджено на необхідності використання методологічних підходів професора В. М. Ковальова до кількісного визначення рівноваги та збалансованості соціально-економічних інтересів персоналу і роботодавців.¹²

Саме такий науковий підхід дає змогу формувати мотиваційну систему підприємств з урахуванням не тільки залежності від ресурсів задоволення фізіологічних і соціальних потреб працівників, а й завдяки досягненням певної ефективності витрат на працю в інтересах бізнесу.

Тому метою статті є визначення на прикладі окремих машинобудівних підприємств Донецького регіону взаємозалежності у розвитку економічного потенціалу й мотиваційної системи підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як свідчать наші дослідження, проведені на таких машинобудівних підприємствах як ПАТ «НКМЗ», Прат «Вістек» та ПАТ «АЗОКМ», функцію економічної бази, яка забезпечує відтворювальний рівень заробітної плати персоналу та заохочувальних виплат за кількісними і якісними показниками результатів особистої і колективної праці, виконує економічний потенціал господарського суб'єкту. Його сутність проявляється в можливості створювати на підприємстві також певний рівень заохочувальних виплат при умові ресурсного й економічного забезпечення виробництва.

Зокрема, про взаємозалежність соціальних і економічних показників свідчить динаміка їх змін на визначених підприємствах у 2011–2013 рр. (табл.1).

Показники табл.1, свідчать про те, що взаємозалежність у розвитку економічного потенціалу і мотиваційної системи підприємств може бути визначена такими аналітичними показниками, як:

- частка оплати праці в реалізованій продукції або витрати заробітної плати на випуск продукції;
- індекс зростання середньомісячної заробітної плати;
- індекс зростання продуктивності праці;

Таблиця 1

Динаміка зміни показників підприємств, які свідчать про взаємозалежність рівня соціального і економічного забезпечення виробництва в 2011 – 2013 рр.

Показники	Рівень забезпечення на підприємстві, (гривні)								
	ПАТ «НКМЗ»			Прат «Вістек»			ПАТ «АЗОКМ»		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
1. Середньомісячна зарплата, грн/особу	Кількісні показники								
2. Середньомісячна зарплата (ПЗП), осіб	11111,00	12000,00	12700,00	1125,00	1111,00	1155,00	512,00	503,00	499,00
3. Фонд оплати праці (ФОП), млн грн	123,44	143,62	161,62	26,73	43,33	53,29	48,80	49,12	49,32
4. Продуктивність праці (ПЗП), осіб/грн	2161,71	2463,99	1100,44	260,01	465,75	431,28	1178,36	260,66	268,71
5. Собівартість реалізованої продукції, млн грн	1144,82	1192,98	2061,79	168,71	170,96	296,45	368,66	1771,82	1363,72
6. Витрати на оплату праці, млн грн	629,09	783,00	893,66	80,26	129,69	148,81	144,66	129,23	141,01
7. Продуктивність праці (ПЗП) осіб/грн/особу	158,66	222,14	144,12	214,12	349,91	371,46	211,78	469,44	444,49
8. Частка зарплати в реалізованій продукції, %	Кваліфікаційні показники								
9. Частка зарплати в реалізованій продукції	55,04	65,76	43,41	47,58	46,69	50,20	39,26	72,61	42,4
10. Частка зарплати в реалізованій продукції (особу)	4,96	6,52	6,97	6,12	6,14	6,79	6,11	6,74	6,74
11. Частка зарплати в реалізованій продукції (особу)	1,14	1,41	1,09	1,21	1,21	1,01	1,32	1,47	1,09
12. Витрати на оплату праці (особу)	4,71	6,71	6,96	6,63	6,68	6,66	6,94	6,68	6,68
13. За витрати на оплату праці (особу)	1,46	1,63	1,63	1,18	1,46	1,71	1,14	1,78	1,61

Джерело: Розроблено автором за звітними даними аналізованих підприємств

¹Ковалев В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография / В. Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.
²Ковалев В. Н. Определяющая роль закона равновесия в развитии природы и общества: социально-экономический аспект / В. Н. Ковалев // Вісник економічної науки України. Науковий журнал, 2015. – № 1 (28). – С. 82-88.

- витрати на 1 грн реалізованої продукції;
- індекс співвідношення фонду заробітної плати до валового прибутку.

Зокрема, частка заробітної плати у виробленій продукції визначає порівняльний рівень оплати праці за об'єктами дослідження та роками; індекс зростання заробітної плати і продуктивності праці дає уявлення про співвідношення темпів зростання цих категорій; витрати на 1 грн реалізованої продукції характеризується як чинник прибутковості підприємств; індекс співвідношення валового прибутку до фонду заробітної плати кількісно виражає наявні виробничі або суспільні відносини у трудовій сфері, або ступінь експлуатації найманої праці, тоді як співвідношення фонду заробітної плати до випуску продукції свідчить про її соціальне забезпечення. Отже, проведений аналіз і зіставлення показників табл. 1 приводить до таких висновків:

1. За період 2011 – 2013 рр. рівень середньомісячної зарплати зростав на кожному з підприємств і в 2013 р. досяг найбільшого рівня на ПАТ «АЗОКМ», тобто 3717 грн./особа місяць, який перевищував рівень ПАТ «НКМЗ» на 2,5% (3717/3626,4 Ч 100-100), рівень ПрАТ «Вістек» – на 25,3 % (3717/2966 Ч 100-100). Середнє щорічне зростання цього показника за 3 роки склало, %:

- у ПАТ «НКМЗ» 17,36 % $[(0,96+1,12+1,17)/3] \times 100-100$;
- у ПрАТ «Вістек» 15,3 % $[(1,12+1,14+1,20)/3] \times 100-100$;
- у ПАТ «АЗОКМ» 19,7 % $[(1,11+1,24+1,24)/3] \times 100-100$.

Отже, найбільші темпи щорічного зростання заробітної плати виявилися на ПАТ «АЗОКМ».

2. Середні темпи зростання продуктивності праці, як показника, що відображає господарські накопичення, які створюють джерело забезпечення зростання заробітної плати, склали за три роки в середньому, %:

- у ПАТ «НКМЗ» 20 % $[(1,14+1,41+1,05)/3] \times 100-100$;
- у ПрАТ «Вістек» 26,3 % $[(1,21+1,51+1,07)/3] \times 100-100$;
- у ПАТ «АЗОКМ» 37,7 % $[(1,32+1,47+1,35)/3] \times 100-100$.

Помітно, що найбільші темпи приросту продуктивності праці досягнуто на ПАТ «АЗОКМ».

3. Звідси співвідношення темпів зростання заробітної плати на один відсоток продуктивності праці у 2013 р. склало на підприємствах, %:

- у ПАТ «НКМЗ» 0,868 % (17,36/20);
- у ПрАТ «Вістек» 0,58 % (15,3/26,3);
- у ПАТ «АЗОКМ» 0,52 % (19,7/37,7).

Таким чином, найвищий рівень середньомісячної заробітної плати досягнуто на ПАТ «АЗОКМ» за раху-

нок створення передумов зростання економічного потенціалу на основі ефективного використання праці.

4. У той же час загальні витрати на 1 грн реалізованої продукції у 2013 р. у ПАТ «АЗОКМ» перевищували рівень цього показника на інших підприємствах на 33,3 % (0,88/0,66 Ч 100-100), що свідчить про високий рівень матеріаломісткості продукції підприємства, яке використовує кольоровий металобрухт з-за кордону як сировину.

5. Найвразливішим показником, який викриває суспільні відносини у виробництві між найманим персоналом і роботодавцем щодо розподілу доданої вартості, виступає співвідношення фонду заробітної плати до валового прибутку. Як свідчать дані (табл. 1), найвищий рівень цього показника притаманний саме ПАТ «АЗОКМ». Його рівень перевищував у 2013 р. відповідний показник на інших підприємствах, а саме, %:

- у ПАТ «НКМЗ» на 53 % (2,83/1,85 x 100-100);
- у ПрАТ «Вістек» на 4,4 % (2,83 /2,71 x 100-100).

Отже, порівнюючи вищий рівень середньої заробітної плати на ПАТ «АЗОКМ» з іншими підприємствами на фоні менш значних їхніх економічних успіхів, можна дійти висновку, що доцільніше подальше підвищувати середню заробітну плату саме на ПАТ «АЗОКМ» за рахунок перерозподілу прибутку роботодавця на користь найманої робочої сили. Тому, якщо прийняти показник частки заробітної плати у виробленій продукції, який у ПАТ «НКМЗ» у 2013 р. склав 18,21 %, за еталонний рівень, то його перевищення відносно рівня ПАТ «АЗОКМ» склало 329,5 % (18,21/4,24 x 100-100). Відповідно до цього зростання середній рівень заробітної плати у ПАТ «АЗОКМ» повинен скласти 12247,5 грн. (3717 x 329/100); а ПАТ «НКМЗ» при збереженні середнього рівня заробітної плати 3626,4 грн./місяць потрібно було б підвищити валовий прибуток на 53 % (2,83/1,85 x 100-100). Тоді рівень валового прибутку повинен був скласти 1589,1 млн грн [1038,65Ч(1+53/100)]. Відповідно обсяг виробництва повинен також зрости на 53 % і скласти 4743,7 млн грн [3100,44x(1+53/100)], що в сучасних умовах української дійсності – неможливо.

Отже, виникає питання наскільки повинен зрости фонд заробітної плати, якщо його частка у виробленій продукції залишиться незмінною. У цьому разі фонд заробітної плати повинен змінюватись пропорційно зміні обсягу реалізованої продукції, тобто на 53 % і дорівнювати 863,9 млн грн [564,62x(1+53/100)]. Але слід враховувати, що частка оплати праці у виробленій продукції – надто важливий соціальний показник, що

³Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчуженості оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаєва, Е. Н. Шевченко // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ, 2014. – № 3. – С. 28-33.

реагує на інфляцію, через що виражає її реальний рівень відповідно до порогу соціальної відчутності з боку найманих працівників і їхніх родин. Зокрема, сутність показника порогу соціальної відчутності нами визначено в публікації³ як мінімальна межа оплати праці на рівні вартості робочої сили, вище якої у працівника виникає бажання до понаднормової праці за її кількістю і якістю. До того ж слід враховувати, що діапазон частки оплати праці у виробленій продукції на вказаних підприємствах має значну розбіжність у діапазоні 4,2 – 20,6 %, що значно нижче ніж у розвинутих країнах, де частка оплати праці у виробленій продукції становить 50 – 70 %.

Крім того, слід мати на увазі, що різний рівень частки заробітної плати у виробленій продукції на різних підприємствах залежить від конкретних виробничих умов: рівня економічного потенціалу, динаміки зростання оплати праці та її продуктивності, рівня інфляції, та інших чинників. Тому виникає потреба в науковому обґрунтуванні можливого зростання рівня оплати праці шляхом оптимізації темпів зростання продуктивності і оплати праці, частки її у виробленій продукції, індекса зростання споживчих цін, наявності резервів зростання продуктивності праці.

Саме таку методологію визначення рівня й резервів підвищення оплати праці залежно від економічної ситуації на підприємствах і в державі запропонував професор В. М. Ковальов⁴ за якою спочатку визначається еталонний рівень співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1 % зростання продуктивності праці⁵ на зіставленні з яким фактичного рівня показника визначається резерв можливого підвищення заробітної плати.

Виходячи з цієї методології показників (табл. 1), розраховуємо еталонний рівень співвідношення темпів зростання заробітної плати на один відсоток зростання продуктивності праці (I_{спз}) за такою рекомендованою цим автором формулою:

$$I_{спз} = \frac{I_{фчз} \cdot (I_{спз} - I_{спз} \cdot I_{спз} + I_{спз} \cdot I_{спз})}{I_{спз} \cdot (1 + \frac{I_{спз}}{100})} \quad (1)$$

де: I_{нз} – індекс, що виражає зміну рівня номінальної заробітної плати;

I_{спз} – індекс споживчих цін;

I_{фчз} – еталонна величина частки заробітної плати у виробленій продукції (встановлюється за принципом рівноваги між економічним потенціалом і порогом

соціальної відчутності рівня оплати праці на рівні 50-відсоткової ставки);

I_{фчз} – фактична частка заробітної плати у внутрішньому валовому продукті, %;

I_{пп} – індекс фактично досягнутої продуктивності праці;

ΔПП – можливе зростання продуктивності праці за рахунок використання виявлених її резервів, % (умовно приймається на рівні 5 %).

Резерв можливого підвищення заробітної плати (R_{пз}) визначається як відношення фактичного рівня за формулою:

$$R_{пз} = \Phi_{спз} / I_{спз} \times 100 - 100 \quad (2)$$

Новий рівень середньомісячної заробітної плати (Зп.ср.н.) розраховується за формулою:

$$Z_{п.ср.н.} = [Z_{п.ср.} + (Z_{п.ср.} \times R_{пз} / 100)], \quad (3)$$

де: Z_{п.ср.} – нинішній рівень середньомісячної заробітної плати, грн;

Отже, виходячи з формул 1–3 та показників табл. 1, стає можливим визначити їхній рівень за 2013 р. на вказаних підприємствах, при рівні I_{спз} = 1,091.

Зокрема:

1. На ПАТ «НКМЗ»:

$$I_{спз} = \frac{1,114 \cdot (1,091 - 1,091 \cdot 1,091 + 1,091 \cdot 1,091)}{1,091 \cdot (1 + \frac{1,091}{100})} = 0,787$$

Фактичний ссз = 1,114 / 1,091 = 1,114

$$R_{пз} = 1,114 / 0,787 - 100 - 100 = 41,5 \%$$

$$A_{пз} = [3626,4 + (3626,4 \times \frac{41,5}{100})] = 5131,4 \text{ грн}$$

2. На ПрАТ «Вітек»:

$$I_{спз} = \frac{1,121 \cdot (1,091 - 1,091 \cdot 1,091 + 1,091 \cdot 1,091)}{1,091 \cdot (1 + \frac{1,091}{100})} = 0,777$$

Фактичний ссз = 1,121 / 1,091 = 1,121

$$R_{пз} = 1,121 / 0,777 - 100 - 100 = 43,99 \%$$

$$A_{пз} = [2968 + (2968 \times \frac{43,99}{100})] = 4307 \text{ грн}$$

3. На ПАТ «АЗОКМ»

$$I_{спз} = \frac{1,119 \cdot (1,091 - 1,091 \cdot 1,091 + 1,091 \cdot 1,091)}{1,091 \cdot (1 + \frac{1,091}{100})} = 0,784$$

Фактичний ссз = 1,119 / 1,091 = 1,018

$$R_{пз} = 1,018 / 0,784 - 100 - 100 = 27,18 \%$$

$$A_{пз} = [3717 + (3717 \times \frac{27,18}{100})] = 5442,4 \text{ грн}$$

Отже, перевірка підтверджує, що рівень підвищення заробітної плати з урахуванням економічних можливостей підприємств дорівнює показнику (R_{пз}), а саме: у ПАТ «НКМЗ»

$$R_{пз} = 5131,4 / 3626,4 \times 100 - 100 = 41,5 \%$$

⁴Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаєва, Е. Н. Шевченко // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ, 2014. – № 3. – С. 28-33.

⁵Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання у господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні. – Зб. наукових праць науково-дослідного економічного інституту, № 9 (136), 2012. – С. 174-182.

у ПрАТ «Вістек»

$R_{пз} = 4392/2966 \times 100 - 100 = 48,08 \%$;

у ПАТ «АЗОКМ»

$R_{пз} = 5842,4/3717 \times 100 - 100 = 57,18 \%$.

Різниця між рівнем заробітної плати на цих підприємствах порівняно з рівнем ПрАТ «Вістек» змінилася так:

у ПАТ «НКМЗ»:

а) до перегляду зарплати різниця складала 22,6 % $(3626,4/2960 \times 100 - 100)$;

б) після перегляду зарплати 16,8 % $(5131,4/4392 \times 100 - 100)$.

у ПАТ «АЗОКМ»:

а) до перегляду зарплати різниця складала 25,6 % $(3717/2960 \times 100 - 100)$;

б) після перегляду зарплати 33% $(5842,4/4392 \times 100 - 100)$.

Отже, наведені розрахунки свідчать про можливі структурні зміни рівня оплати праці між підприємствами залежно від економічних можливостей. Тому

на ПАТ «НКМЗ», який має нижчий економічний рівень ніж ПАТ «АЗОКМ» його оплата праці повинна знижуватись відносно рівня ПрАТ «Вістек» з 22,6 % до 16,8 %. В той же час на ПАТ «АЗОКМ», який має більш високі економічні показники ніж ПАТ «НКМЗ» рівень зарплати має бути підвищений від 25,6 % відносно рівня ПрАТ «Вістек» до 33 %.

Висновки. Отже, застосування методології кількісного визначення резервів підвищення рівня заробітної плати залежно від економічного потенціалу стає передумовою дотримання взаємозалежності в розвитку економічного потенціалу й мотиваційної системи стимулювання праці. Крім того, розкрито науковий підхід до формування мотиваційного механізму стимулювання праці, що дає змогу формувати і кількісно визначити баланс соціально-економічних інтересів найманої праці та бізнесу та диференціювати рівень оплати праці, що виявляється як один із основних напрямів досліджень з удосконалення мотиваційного механізму стимулювання праці та бізнесу.



Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Україна: аспекти праці
Індекс — 74541

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудових відносин, ринкових перетворень тощо.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2016 р.:
на рік — 141 грн. 24 коп.
на півроку — 70 грн. 62 коп.
на квартал — 35 грн. 31 коп.

Перелік матеріалів, опублікованих у журналі у 2015 р.

РИНОК ПРАЦІ

- Грیشнова О., Ситенко В.* Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики – №1
Навроцька І. Ретроспективний аналіз регулювання ринку праці в країнах з перехідною економікою центрально-східної Європи у 1990-х рр. – №5
Садова У., Рісна Р. Срібні університети: нові горизонти ринку праці та освіти – №8
Щукін Б. Врахування фактора трудових ресурсів при прогнозуванні ВВП – №6

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ТА БЕЗРОБІТТЯ

- Болобах В.* Працевлаштування бездомних осіб – шлях від соціального виключення до реінтеграції – №3
Гук Л. Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі ІТ-зайнятості) – №6
Касатонова І. Телеробота як підґрунтя для підвищення зайнятості економічного активного населення – №6
Махсма М., Волощук С. Перспективи зайнятості працівників в аграрному виробництві за умов його інноваційного розвитку – №8
Мисковець О. Ефективність сприяння працевлаштуванню населення через засоби масової комунікації (на прикладі Волинської обласної служби зайнятості) – №7
Мовчан О. Сучасні проблеми у сфері зайнятості населення Донецької та Луганської областей та шляхи їх подолання – №2
Нартюк О. Інклюзія як організаційно-економічний механізм оптимізації зайнятості економічного активного населення – №1
Перегудова Т. Інституціональний механізм регулювання нестандартної зайнятості в Україні – №4
Торжевський М. Європейський досвід боротьби з тіньовою зайнятістю – №4

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ, ПІДГОТОВКА КАДРІВ

- Дрозач М., Стульїніас Н.* Ключові аспекти оцінювання результатів неформального навчання за робітничими професіями – №3
Карпенко В., Успенко В. Рівень підготовки випускників загальноосвітніх та професійних закладів, як умова підготовки висококваліфікованих кадрів для всіх галузей економіки України – №3
Кір'ян Т. Проблеми працевлаштування та професійного навчання внутрішньо переміщених осіб в Україні та шляхи їх вирішення – №5
Шевченко Л. Ендавмент-фонди в інвестиційній стратегії зарубіжних університетів – №1
Шегда А. Професійна мобільність працівників: сутність та особливості прояву – №8

ОПЛАТА ПРАЦІ

- Думанська В.* Оплата праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій – №2
Єфремов В. Витратна складова заробітної плати (Методологічний аспект) – №5
Льєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрямок регулювання оплати праці – №1
Рибчанська Х. Державне регулювання оплати праці у сфері вищої освіти – №8

ДОХОДИ ТА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

- Захарова О.* Привабливий бренд роботодавця: умови створення та інструменти оцінки – №4
Поплавська О. Доходи та витрати домогосподарств: маркери соціальної безпеки – №4

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

- Гуметюк В.* Трансформація рекреаційної діяльності на тлі геополітичних чинників соціальної напруги в Україні – №8
Давидюк О. Практика вимірювання рівня задоволеності отримувачів соціальними послугами – №4
Надрага В. Застосування методів імітаційного мікромоделювання для оцінювання соціальних ризиків – №8
Поляк Н. Впровадження стандартів Європейського кодексу соціального забезпечення в Україні на шляху інтеграції до ЄС: проблеми та перспективи – №3

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

- Гриненко А., Іщанова М.* Корпоративна культура соціально-відповідального банку – №2
Ковальов В. Розвиток концепції соціально-трудова відносин у світлі вчення академіка В. Вернадського – №2
Колот А., Герасименко О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудова сфери – №6
Костишина Т., Рудич Л. Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складова формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення – №6
Мортіков В. Соціально-трудова виграші та втрати організації в результаті змін у зовнішньому середовищі її функціонування – №1

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК

Кирилюк В. Соціально-трудові чинники соціальної згуртованості в інноваційній економіці – №2

Кудінова А., Верба Д. 15 років зростання без розвитку: що блокує соціально-економічний прогрес України – №7

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Бондарчук К. Соціальний захист та пенсійне забезпечення членів особистих селянських господарств в Україні – №1

Гнібіденко І. Глобальні зміни у соціально-трудовій сфері: стан та вплив на трансформацію інститутів соціального захисту населення – №4

Кашуба Я. Концептуальні засади трансформації механізму соціального захисту населення в умовах становлення ринку праці в Україні – №3

Тарасюк О. Сутність та значення соціальної підтримки в умовах сучасного економічного розвитку – №5

Юрчик Г. Соціальний захист зайнятого населення України в умовах економічної нестабільності – №1

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА

Сидорчук О. Залучення ресурсного потенціалу громадянського суспільства до забезпечення соціальної безпеки України – №2

РИНКОВІ ПЕРЕТВОРЕННЯ

Куліков Ю., Йолкіна О. Соціальна сфера в сучасному реформуванні економіки України – №4

Успенко В., Карпенко В. Проблеми тіньової економіки в Україні та шляхи її подолання – №7

ДЕМОГРАФІЯ І ПРОЦЕСИ ВІДТВОРЕННЯ

Добренко О. Демографічна ситуація як індикатор функціонування професійного ринку праці -№8

Мазур Н., Кобилочна О. Демографічна безпека: формування системи оцінювання – №7

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дмитренко Г. Трансформація культури управління трудовим потенціалом організації в контексті необхідних модернізаційних змін в Україні -№6

Олійник О. Гендерний аспект аудиту персоналу -№3

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Антонюк В. Сучасна проблема бідності в Україні, її наслідки для нагромадження людського капіталу та забезпечення економічного зростання -№5

Дмитрук С. Оцінка впливу кризових явищ на процеси формування і збереження людського капіталу – №2

Ковальов В., Атаєва О. Трудовий потенціал як структуро- утворювальний елемент виробничого потенціалу – №6

Серікова О. Комплексна оцінка використання трудового потенціалу підприємства: особистісний підхід – №7

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Верба В. Продуктивність праці на підприємстві: сучасний вимір і ключові чинники зростання – №5

Єфремов В. Еволюція поглядів на продуктивність праці та їх практичне значення для України -№2

ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Задорожний Г., Задорожна О. Свідомість – як новий предмет праці та поле досліджень постнекласичної людинорозмірної науки» – №3

НОВІ ВИДАННЯ

Калініна С. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень – №6

Ковальов В. Роль труда в формировании общественных отношений -№5

Колот А., Гнібіденко І., Герасименко О. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку – №8

ІНФОРМУЄМО

Кафедра управління персоналом та економіки праці КНЕУ: 50 років розвитку і лідерства – №7

Україна: аспекти праці

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Т. М. Кір'ян, к.е.н. —
шеф-редактор
О. М. Варецька, к.е.н. —
головний редактор
В. Е. Адаменко
І. Ф. Гнибіденко, д.е.н.
О. А. Грішнова, д.е.н.
Г. А. Дмитренко, д.е.н.
Л. М. Ємельяненко, д.е.н.
Л. І. Ільчук, к.п.н.
А. М. Колот, д.е.н.
Т. А. Костишина, д.е.н.
Ю. Н. Куліков, д.е.н.
Е. М. Лібанова, д.е.н.
Л. С. Лісогор, д.е.н.
Г. С. Лопушняк, д.е.н.
О. Ф. Новікова, д.е.н.
І. Л. Петрова, д.е.н.
М. Д. Романюк, д.е.н.
У. Я. Садова, д.е.н.
С. О. Цимбалюк, д.е.н.
Л. П. Червінська, д.е.н.

Вимоги до змісту та оформлення статей, що подаються до друку в журналі «Україна: аспекти праці»

Рукопис надсилається до редакції поштою в одному примірнику з підписом автора і датою. У цьому ж конверті має бути диск або дискета з електронним варіантом статті.

До статті додається:

— рецензія;
— анотації (обсягом 2–3 речення) українською, російською, англійською мовами та ключові слова українською мовою.

Наголошуємо на тому, що англійський варіант анотації не може бути зроблений шляхом застосування автоперекладача. Статті з некоректним перекладом анотації на англійську не розглядаються;

— відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я та по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, контактні телефони.

Вимоги до змісту.

Зміст статті має відповідати напряду журналу. Відповідно до вимог ВАК стаття має містити такі складові:

• постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

• аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано

розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття;

• постановка завдання;

• виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;

• висновки за результатами проведеного дослідження та перспективи подальших розвідок.

Вимоги до оформлення.

Обсяг статті — 10–14 сторінок (шрифт Times New Roman, 12 кегль, міжрядковий інтервал — 1,5).

Рисунки, таблиці, графіки та діаграми подаються у вигляді, що дозволяє їх коригування (Word, Excel — 98-2003), і мають бути чорно-білими. Не допускається розміщення у статті сканованих з інших видань таблиць, графіків, діаграм та рисунків. Послідовна нумерація рисунків і таблиць арабськими цифрами (Рис. 1; Табл. 1), а також посилання на них у тексті — обов'язкові.

Бібліографічний опис джерела наводиться на тій сторінці, що й посилання на це джерело й оформлюється згідно з ДСТУ 7.1 — 2006.

Засновники — НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України; ТОВ «Інформаційно-консультаційна фірма Праця»; Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана.

Свідоцтво про державну реєстрацію КВ №21247
11047ПР, видане 26.03.2015 р.
Індекс — 74541

Затверджено до друку рішенням Вченої Ради
НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН
України, протокол №1 від 27 січня 2016 р.

Здійснюється внутрішнє та зовнішнє рецензування.

Редакційна колегія має право на редагування матеріалів.

Відповідальність за достовірність інформації, фактів та інших відомостей, посилань на нормативні акти, цитати, власні імена несуть автори публікацій.

Адреса редакції:

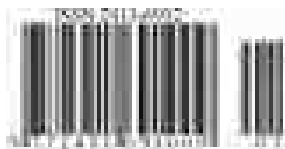
Україна, 01030, м. Київ, вул. І. Франка, 15-Б
Тел.: (044) 234-03-02,
Тел./Факс: (044) 454-86-28
E-mail: prat1@i.ua
www.uap.in.ua

Над випуском працювали:

О. Варецька, к.е.н. —
головний редактор
О. Терещенко —
заступник головного
редактора
А. Фіялка —
літературний редактор,
коректор
Т. Пташук — дизайн,
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»



Підписано до друку: 01.02.2016 р.
Формат 60 × 84¹/₈
Друк офсет.
Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».
Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.
03151. Київ, вул. Волинська, 60.
Замовлення №
Наклад 350 пр.