

ISSN 2411-6912 05-06

*Науково-економічний  
та суспільно-політичний  
журнал*

**5-6  
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 двоюваними 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:*

### *ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ*

- Т. КІР'ЯН, Ю. КУЛІКОВ.** Капіталізація людського капіталу  
в контексті гідної праці.....3
- С. ЦИМБАЛЮК.** Бренд роботодавця: сутність, передумови поширення,  
аналіз практики формування ..... 10

### *СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ*

- Г. ЮРЧИК, Р. ПИЛИПЧУК.** Зарубіжний та вітчизняний досвід соціального  
підприємництва..... 17

### *СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ*

- В. БОЛЮБАХ.** Упровадження сімейних форм улаштування для осіб похилого віку та  
інвалідів як інноваційний вид соціального обслуговування. ....25

### *СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА*

- В. РУДИК.** Соціальний аспект реформування вітчизняної пенсійної системи  
в сучасних умовах.....32

### *РИНОК ПРАЦІ*

- Т. ВІТРЯК.** Економіко-математичне обґрунтування багатофакторної моделі  
регіональних ринків праці України.....38

### *РИНКОВІ ПЕРЕТВОРЕННЯ*

- В. ЛУКОВИЧ, М. ШАПОВАЛ.** Використання інвестиційного ресурсу  
накопичувального пенсійного фонду з метою створення нових робочих місць ....44

### *ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД*

- І. ТЕРЮХАНОВА, Т. ТИМОШЕК.** Вирішення проблем працевлаштування внутрішньо  
переміщених осіб в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду .....52

### *НОВІ ВИДАННЯ*

- В. САВЧЕНКО.** Розвиток персоналу .....59

# Капіталізація людського капіталу в контексті гідної праці

Т. КІР'ЯН

кандидат економічних наук

Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України і НАН України  
м. Київ

Ю. КУЛІКОВ

доктор економічних наук

Одеський національний економічний університет

*Розглянуто особливості капіталізації людського капіталу в економіці, обґрунтовано необхідність її прискорення в контексті гідної праці.*

*Рассмотрены особенности капитализации человеческого капитала в экономике, обоснована необходимость ее ускорения в контексте достойного труда.*

*The article is devoted to the features of capitalization of human capital in the economy and need of economic growth based on decent work.*

Ключові слова: *капіталізація людського капіталу, капіталізація людського потенціалу, капіталізація людських ресурсів, гідна праця.*

**П**остановка проблеми. Капіталізація людських здібностей дедалі більше привертає увагу науковців і практиків у пострадянських країнах. Публікації під рубриками «Капіталізація людського капіталу», «Капіталізація людського потенціалу», «Капіталізація людських ресурсів» чимраз частіше зустрічаються в періодичних виданнях, книжках і навчальній літературі. Така тенденція не є випадковою і для українських учених. Проте автори праць у цьому сегменті наукових досліджень поступово відходять від термінологічних дискусій навколо людського фактора. Тому в наукових публікаціях останніх років переважають корисні аспекти використання людських здібностей під кутом зору теорії людського капіталу (ЛК).

Ця економічна теорія стала панівною на пострадянських теренах і розглядається як панацея від багатьох негараздів. Тому наукові публікації у пострадянських країнах концентрують увагу суспільства на загальній проблемі вкрай неефективного використання людських ресурсів, але, на жаль, віз і нині там. неефективне використання ЛК як рівнозначного з іншими факторами виробництва призводить до гальмування економічного зростання країни і побудови соціальної держави. Ця проблема має, на наш погляд, дослідний характер, апріорі існуючи одночасно й у методологічній, і в практичній площині. На деякі аспекти її розв'язання, серед яких важливе місце належить гідній праці, звертають увагу автори даної статті.

**Мета статті** — уточнення методології капіталізації людського капіталу та визначення гідної праці як найважливішого чинника в сучасній економіці.

**Виклад основного матеріалу.** Виходячи з постановки науково-практичної проблеми авторами висувається гіпотеза, що методологічна сутність сьогодні вже достатньо визнаного поняття «капіталізація людського капіталу» перебуває в площині використання тієї частки людського потенціалу, яка застосовується у сфері реальної економіки. Тобто поняття капіталізації ЛК насамперед належить до первинної ланки народногосподарського комплексу, до спеціальної трудової сфери процесу суспільного виробництва матеріальних благ. Саме капіталізація ЛК персоналу підприємства (організації) є запорукою його ефективної виробничої діяльності, економічного зростання країни і побудови соціальної держави.

В історичному ракурсі концептуальні положення ЛК зароджувались із формування світової наукової думки щодо «людської праці» та «людських відносин», яка, пройшовши через 25 століть, поступово сформувалась в окрему економічну теорію людського капіталу. Її становлення відбувалось у результаті послідовного утвердження принципів «свободи і рівності» у державній соціальній політиці. А широке визнання її сучасною світовою спільнотою та виробничою практикою з'явилося об'єктивним викликом часу, пов'язаним з необхідністю панування інноваційної економіки знань, постіндустріаль-

ного, інформаційного розвитку суспільства в умовах світової глобалізації.

Уточнюючи суспільну й наукову думку в контексті висунутої гіпотези, нагадаємо, що теорію людського капіталу в теперішньому її звучанні висловив у 1960 р. Теодор Шульц (1902–1998), а факт наукового визнання цього поняття зафіксований у жовтні 1962 р., коли додатковий номер «Journal of Political Economy» вийшов під назвою «Інвестиції в людей». З того часу в західному суспільстві, а потім і в країнах пострадянського простору видається безліч літератури, присвяченої даній проблемі.

Т. Шульц у праці «Інвестиції в людський капітал» [1, с. 26–28] визначив дане поняття та виокремив його складові, і на цій основі стала розвиватися нова економічна теорія. Складовими ЛК учений ідентифікував здібності, уміння, можливості і стимули, що дозволяють підвищити продуктивність праці. Він уперше встановив, що для кількісного вимірювання вартості ЛК необхідно враховувати як витрати, пов'язані з інвестуванням у розвиток людини, так і витрати споживання, задоволення людських потреб. Тобто наукове кредо Т. Шульца чітко пов'язано зі специфікою капіталістичної економіки за формулою «витрати-вигоди». Він, зокрема, вважав, що в оптимальній структурі виробленого сукупного продукту 75 % його має бути використано на нагромадження ЛК, хоч визнаними на той час концепціями відтворення і рекомендованими витратами на персонал вважався показник в обсязі 25 % валового продукту. Під нагромадженням Т. Шульц розумів не тільки підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня людини, але і створення зовнішніх мотиваторів.

Гері Беккер (1930–2014) першим екстраполював поняття ЛК на корпоративний рівень, вирізняючи при цьому загальні та спеціальні інвестиції в розвиток людини. Останнім надавалось особливе значення, тому що вони мали корпоративне походження. Їх економічна ефективність оцінювалась відношенням чистого прибутку до витрат на персонал підприємства та становила при цьому річну рентабельність у розмірі 12–14 % [2].

Зазначимо, що головним висновком основоположників індивідуального ЛК став доказ соціально-економічних переваг інвестицій у підвищення потенціалу людських ресурсів над інвестиціями в матеріальні виробничі фактори. У результаті підприємці, фінансисти і політики почали розглядати інвестиції в освіту та професійну підготовку працівника як перспективні вкладення, що приносять дохід, а сам «людський капітал» — як потенційний суспільний (Т. Шульц) і виробничий (Г. Беккер) фактор. Тобто, якщо на суспільному рівні, наприклад, інвестиції в освіту, а потім в інших напрямках грошових вкладень трактувались інвестором за кла-

сичним константним співвідношенням «витрати-вигоди», то на виробничому рівні такі вкладення у персонал підприємства інвестор розглядав уже з позицій капіталізації ЛК, тобто одержання прибутку. При цьому людський різновид капіталу стає нематеріальним активом, але спрямованість його у сфері виробництва має за мету здобування прибутку. Тому головною умовою його прибутковості стає ефективне використання, а якщо ні, то він стає незатребуваним або незадіяним потенціалом.

У зв'язку з особливою актуальністю проблеми капіталізації з огляду на високу ефективність її розв'язання у пострадянських країнах дедалі частіше виходять друком публікації під рубрикою капіталізації людського капіталу, людського потенціалу, людських ресурсів, людських здібностей тощо. Не коментуючи їх зміст, лише зазначимо деякі з них [3–5].

Українські вчені О. Амо та С. Лебедев визначають показник капіталізації ЛК у загальному рівні капіталізації як майбутній синтетичний індикатор ефективної діяльності підприємства замість показників обсягу виробленої продукції та прибутку від її реалізації. Автори розглядають капіталізацію як залучення відповідних ресурсів у виробничий процес. Під капіталізацією ЛК вони розуміють як капіталізацію людського потенціалу, так і капіталізацію людських ресурсів [6].

Ж. В. Дерій послідовно досліджує механізми капіталізації людського потенціалу через нагромадження та зростання його вартості як умови перетворення його на людський капітал. Автор формулює поняття механізму капіталізації людського потенціалу та розглядає його багаторівневу структуру, виділяючи на макrorівні як основний компонент мотивацію персоналу. При цьому процес капіталізації людського потенціалу Ж. Дерій розуміє як зростання ринкової вартості людського потенціалу для підвищення якості життя людини, її добробуту за умов економічного, соціального та інтелектуального розвитку [7, с. 72].

Утім наявні методологічні розбіжності в розгляданому питанні потребують певного уточнення категоріального апарату. Насамперед нагадаємо, що тлумачення понять капіталу і капіталізації має довгу історію — від давніх часів до сучасності:

- у Аристотеля — це гроші, які для їх власника породжують нові гроші;
- у класичній економічній теорії — це сукупність засобів праці (виробничі запаси);
- у марксизмі — це самозростаюча вартість;
- теорія факторів виробництва визнає фізичний капітал: машини, прилади, споруди;
- у неокласиків — це сума грошей та інших платіжних засобів.

Засновники постіндустріального (інформаційно-го) суспільства Дж. Кеннет Гелбрейт (1908–2006), Даніел Белл (1919–2011), Елвін Тоффлер (1928) у поняття капіталу вкладали в тому числі нематеріальні, неречові і нересурсні його складові, спираючись при цьому на вже достатньо визнану їхніми попередниками концепцію людського капіталу, яку вони беззаперечно сприймали.

Слід зазначити, що теперішнє розуміння ЛК як стійкої економічної теорії формувалося під дією різних моделей економічного розвитку. Наприклад, прихильники трьох факторів виробництва: В. Бейдпсхот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілль, В. Роджер, Ж. Б. Сейт, Г. Сіджуїк та інші – цілком або частково відкидали ідею віднесення людини з її природними якостями до категорії капіталу. Так, на думку Дж. Мілля, до капіталу можна віднести лише набуті людиною здібності, які реалізуються через працю. При цьому А. Маршалл, через те що людина не є товаром, ставить під сумнів таке поняття, як людський капітал, вважаючи його нереалістичним [8].

Неокласики Л. Вальрес, Дж. Макулах, Г. Маклеод, І. Фішер та інші, навпаки, непохитно додержуються протилежної думки, тобто людину з її здібностями вважають природним капіталом. Наприклад, погляд Ірвінга Фішера на людину як на «всеосяжний капітал» вирізняється прагматизмом, цільовою спрямованістю використання здібностей людини на практичний результат.

Отже, завдяки зусиллям засновників концепції ЛК та неокласиків і прибічників постіндустріального суспільства відбулося збагачення загального розуміння поняття капіталу та його різновиду – капіталу людського. Сьогодні загальне розуміння поняття капіталу пов'язано із сукупністю матеріальних цінностей, грошових і фінансових вкладень і витрат, нересурсних засобів у вигляді патентів і прав інтелектуальної власності та інших прав для здійснення господарської діяльності. Тому поняття людського капіталу ідеально вписується в загальне розуміння сучасної економіки.

Для того щоб зрозуміти все, що стосується капіталізації ЛК, важливо усвідомити поняття формального і реального капіталу. Якщо до формального капіталу належать усі його активи, за винятком активів внутрішнього споживання (зарплата, премії, компенсації та виплати дивідендів, благодійні видатки), то реальний капітал є часткою активів, яка реально формує прибуток підприємства. За такої аналогії формальний людський капітал являє собою саму людину як людський ресурс (ЛР) зі всіма її здібностями, як одержаними під час народження, так і нагромадженими нею в результаті інвестицій, тобто з її людським потенціалом. Для порівняння: як трудовий потенціал є кількісною і

якісною характеристикою робочої сили, так і людський потенціал характеризує кількісні та якісні здібності людського ресурсу. Тобто формальний людський капітал є людським ресурсом з його сукупним (одержаним і набутих) людським потенціалом.

Що стосується поняття реального людського капіталу, то таке поняття впливає з процесу його капіталізації, що відбувається в реальній економіці, у виробничому процесі, коли в соціально-трудої сфері формуються партнерські відносини на рівних між власником людського капіталу і власником фізичного капіталу. Звичайно, повне використання людського потенціалу його носієм ускладнене, однак стверджувати при цьому, що поняття «людський потенціал» більш масштабне, ніж поняття «людський капітал», неправомірно, адже це зовсім різні за своєю природою поняття. Правильно буде розуміти, що в процесі капіталізації людського капіталу використано частку або всі людські ресурси, та частка людського потенціалу цих використаних людських ресурсів застосована у виробничому процесі або в економіці в цілому. Звідси впливають проблеми зайнятості та ефективності використання робочої сили за її освітою та професійною підготовкою.

Економічна теорія залежно від рівня розвитку суспільних відносин у різні історичні часи містить різні тлумачення капіталізації, які співвідносяться з відповідним розумінням поняття «капітал», відбиваючи різні його аспекти. Виходячи із сучасного трактування людського капіталу його капіталізація є процесом перетворення вартості використаної частини ЛК на додаткову вартість (прибуток), який розподіляється за домовленістю власників основного та людського капіталу і спрямовується на розширення виробництва та розвиток людського капіталу, тобто в сукупності – на розширене відтворення процесу виробництва споживчих товарів і послуг.

Отже, методологічну сутність сьогодні вже узвичаєного поняття «капіталізація людського капіталу» треба розглядати у площині ефективного використання тієї частини людських ресурсів та людського їх потенціалу, що з користю застосовується в реальній економіці (рис. 1).

Немає сумніву, що проблема капіталізації ЛК залишається найважливішою у забезпеченні стійкого економічного зростання і побудові соціальної держави. За своїми якісними і кількісними характеристиками ЛК має відповідати тим трансформаціям, які відбуваються в теперішньому глобалізованому світі. А якщо ні, то він вступає в суперечність насамперед з ринковою виробничо-господарською системою й особливостями сучасного суспільного розвитку. У сучасній Україні спостерігається повільне нагромадження ЛК та неповне його вико-

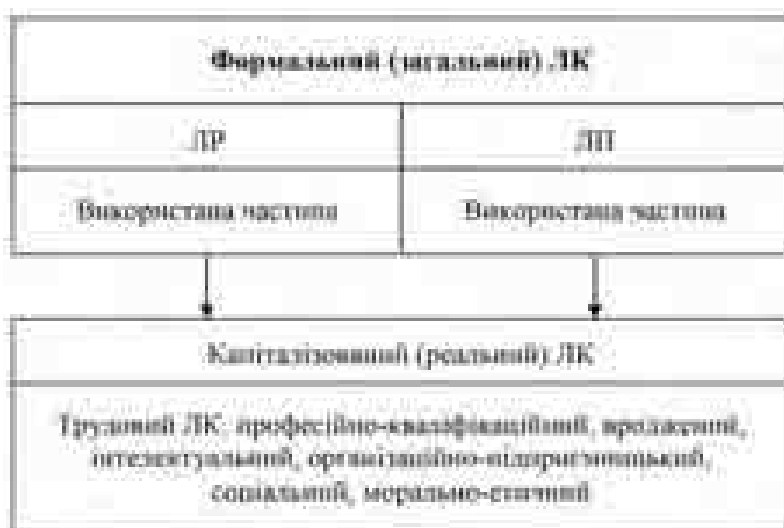


Рис. 1. Алгоритм капіталізації людського капіталу

ристання, тобто незадовільна капіталізація вже створеного ЛК, що зумовлює його незначну частку у ВВП і національному багатстві.

Академік НАН України В. М. Геєць у статті «Яке майбутнє у соціальної держави?» звертає увагу на те, що «...у сучасних умовах соціальна держава дала тріщину, незважаючи на, здавалося б, збереження умов її домінування у багатьох країнах як основоположного і такого, що має історичне значення для результативності розвитку капіталізму і домінування інститутів ринку» [9]. Причинами цього він вважає соціальну диференціацію, нерівність і несправедливість сучасного капіталізму. Оцінюючи позитивний вплив соціальної держави на зменшення асиметрії між працею і капіталом, В. М. Геєць доходить висновку, що держава не змогла належною мірою реалізувати одержані результати щодо капіталізації людського капіталу як джерела зростання економіки і зниження рівня бідності.

Цей висновок підтверджується даними, оприлюдненими всесвітнім економічним форумом у 2015 р. За рейтингами розвитку ЛК Україна посідала 31 місце серед 124 країн світу. У даній оцінці індекс ЛК (ІЛК) складається з рівня освіти, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості та очікуваної тривалості життя з дня народження. Світовим лідером за показником ІЛК стала Фінляндія, яка має провідні позиції за всіма складовими показниками та випереджає пострадянські країни, крім країн Балтії та Росії, які лише за окремими показниками наближаються до неї. На превеликий жаль, найгірше становище в населення нашої країни у віковій групі 25–54 років, яка в цьому рейтингу посідає 41 рангове місце. Але при цьому за рівнем здобуття освіти Україна залишається в першій десятці, що дає змогу сподіватися на поліпшення загальних передумов капіталізації людських здібностей.

Водночас Україна значно відстає за складовими, що характеризують реалізацію ЛК. Так, за рівнем інвестування компаній у навчання і розвиток своїх співробітників ми за рейтингом лише на 82 позиції. Активне продуктивне життя в нас оцінюється у 63 роки, у Росії – 61 рік, у Фінляндії – 71 рік. Найбільшою цінністю для вітчизняного розвитку є високоосвічений, висококваліфікований ресурс, який через брак економічних стимулів зменшується. Так, за шкалою від 1 до 7 здатність нашої країни утримувати талановитих людей оцінюється всього у 2,29 бала, а здатність залучати таланти – у 2,28 бала [10].

Виходячи з того, що сучасна концепція людського капіталу є результатом розвитку громадянського суспільства, становлення соціальної держави, утвердження прав і свобод людини є механізмом запобігання дефіциту і деградації людських ресурсів. Проте доводиться констатувати, що такі тенденції сьогодні почали спостерігатися в Україні у вигляді депресивних виявів у науці, знецінення освіти і професійної підготовки, гальмування інноваційного розвитку економіки та лібералізації соціальної політики. Тому невідкладним завданням економічного зростання та соціального розвитку нашої країни стає переосмислення наявних теоретико-методологічних засад концепції ЛК у напрямку розуміння цього різновиду капіталу як найбільш перспективного виробничого фактора. Парадигмальну сутність ЛК слід усвідомлювати в теперішній час у контексті його ефективної (прибуткової) капіталізації, а не витратної концепції його нагромадження. А за своїм парадигмальним змістом ЛК має володіти такими кількісними і якісними характеристиками, які відповідають постіндустріальному, інформаційному розвитку країни та є адекватними глобалізаційним процесам.

У пошуку інвестицій у розвиток ЛК виникає питання: чому сьогодні настільки незбалансований попит і пропонування робочої сили на ринку праці, коли сформувався надмір дешевої робочої сили і не вистачає висококваліфікованих фахівців? Склалося таке становище, що фахівці йдуть працювати на низькооплачувані робочі місця, а висококваліфікований людський капітал відпливає за кордон.

Останнім часом більшість українських публікацій щодо інвестицій у ЛК, з посиланнями на відомих іноземних авторів, сконцентровані на пошуку джерел фінансування в освіту та професійний розвиток. Проте, на наш погляд, першопричина дисбалансу в попиті й пропонуванні робочої сили криється в самому ринку праці. Якщо існуватиме попит на висококваліфікований ЛК з відповідною оплатою праці, ринок освітніх послуг швидко на це зреагує. Тому головна протидія кризі — це створення високотехнологічних робочих місць як умов виходу з кризи. Проте починати треба з капіталізації конкурентоспроможного ЛК на виробничому рівні. Тобто проблему капіталізації ЛК треба вбачати насамперед у створенні та ефективному використанні конкурентних здібностей персоналу, які за своєю сутністю є результатом реалізації в Україні Концепції гідної праці, наприклад якої розроблені експертами МОП ще у 2006 р. Нашою країною ратифікована значна частина конвенцій МОП, що дозволило сформулювати в Законах України основні норми колективно-договірних відносин на принципах трипартизму. Утім сьогодні ще недостатньо приділяється уваги проблемі створення умов для гідної праці, яка формується саме в соціально-трудої сфері, будучи головним мотиваційним вектором у капіталізації ЛК і однією з засад конкурентного середовища підприємства.

На жаль, в українському науковому середовищі ще недостатньо уваги приділяється дослідженню категорії «гідна праця» як ключового чинника забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу в процесі його капіталізації. Водночас співпраця МОП з Україною в напрямі реалізації Концепції гідної праці інституціонально оформлена та існує ще з 2006 р.

Близько до цієї проблеми підійшла Л. В. Шаульська. Вона розглядає важливий, але протилежний аспект цього питання — забезпечення гідної праці через зростання конкурентоспроможності активів [11], хоч саме гідна праця є чинником конкурентних перемог.

І. В. Лебедев, розглядаючи сутність концепції гідної праці та її дефіцит у нашій країні, підкреслює істотну роль держави, бізнесу і суспільства [12]. З почуттям глибокого задоволення констатуємо, що українськими науковцями провадиться актуалізація

правових показників гідної праці відповідно до законодавчих вимог, відображених у «Профіль гідної праці в Україні» [13].

Відомо, що Концепція гідної праці, яка розроблена МОП, має 11 контекстів. Їх переведення на виробничий рівень має забезпечувати велике коло потреб персоналу підприємств із позицій розширеного відтворення ЛК і високої якості життя. Тому на виробничому рівні необхідно визначитись із відповідними індикаторами гідної праці, які б відповідали контекстам, визначеним МОП. Соціологічним методом такі індикатори були обґрунтовані та використані авторами статті під час виконання НДР [14] і підтверджені дальшими науковими дослідженнями. Такими індикаторами праці, які сприяють капіталізації ЛК, за можливості їх вимірювання, є:

- продуктивна праця за повної зайнятості;
- справедливий дохід для персоналу (гідна заробітна плата);
- гідні умови праці та безпеки на робочому місці;
- соціальний захист і впевненість у збереженні роботи;
- соціальний діалог та соціальне партнерство, активна участь у колективно-договірних відносинах та прийнятті управлінських рішень;
- перспективи особистісного зростання.

У даному контексті слід зауважити, що проблема капіталізації ЛК стає можливою, лише коли, з одного боку, на виробництві створюється сформоване гідною працею мотиваційне поле, яке задовольняє працівника. З другого боку, роботодавця мають задовольняти конкурентні переваги працівників, які мотивують його до створення умов, що відповідають вимогам гідної праці. Проте перш за все слід звернути увагу на усунення тих широковідомих асиметрій розвитку соціально-трудої сфери, які досі спричинюються стійкими порушеннями трудового законодавства з боку працедавців [15; 16]. І таке явище притаманне всім без винятку видам бізнесу, у тому числі середньому і малому, але в наукових публікаціях він чомусь зовсім занедбаний.

Надмірна експлуатація найманого працівника сьогодні є головною перешкодою капіталізації ЛК на основі мотивованої гідної праці. Ознаки такої залежності, а саме надмірна експлуатація найманого працівника, були доведені авторами цієї статті у відповідному науковому звіті [17].

На підставі раніше наведених індикаторів гідної праці обґрунтовано її базові складові, задоволеність якими є підґрунтям капіталізації конкурентоспроможного людського капіталу (рис. 2). Даний перелік індикаторів орієнтовний, він може бути доопрацьований залежно від умов конкурентного підприємства та формування мотиваційного вектора.



Рис. 2. Базові компоненти індикаторів гідної праці, що формують мотиваційне поле щодо капіталізації конкурентоспроможного людського капіталу

Примітка. Розрахунки треба вести у відсотках до облікової чисельності штатних працівників.

**Висновки.** За описаного підходу ЛК має сприйматись як рівнозначний з іншими факторами виробництва у вигляді вартості, здатної приносити роботодавцеві прибуток (або збиток), а працівникові — трудовий дохід. Капіталізація ЛК означає вмотивоване усвідомлення працівником залучення його до продуктивної гідної праці з очікуваним результатом

своєї трудової діяльності на конкретному підприємстві (організації), з конкретними умовами праці й стимулами, які його задовольняють.

Проблема ефективності капіталізації ЛК через створення умов для мотивованої гідної праці покликана привернути увагу держави й суспільства до людини, до негативних процесів у соціально-трудо-



вій сфері, у реальній економіці, а звідси — і в країні. Слід додати, що теперішня соціальна нерівність, надмірна диференціація доходів та бідність значної частини населення супроводжуються стійкою економічною рецесією, що ускладнює капіталізацію ЛК не тільки через слабкість економіки, але й через бюрократизм, інерційність інституціонального середовища. Пора, нарешті, зрозуміти, що капіталізація ЛК починається саме зі створення нового або модернізованого робочого місця. І другий варіант є більш привабливим з огляду на технологічну спадковість. Заслуговує на увагу досвід, наприклад Китаю, щодо капіталізації ЛК за допомогою створення вільних економічних зон (ВЕЗ). У нас чомусь офшори і ВЕЗ сприймаються як рівнозначні, а не протилежні поняття. Адаже в офшори відпливає вітчизняний фінансовий капітал. ВЕЗ же, навпаки, залучають інвестиції, вони розташовані на території країни, і очолюють їх громадяни України.

Виходячи з необхідності пристосування, а точніше, модернізації в напрямі посилення чинної ліберальної економічної моделі проблема капіталізації ЛК залишається найважливішою з погляду забезпечення стійкого економічного зростання і побудови соціальної держави. Людський капітал за захисних функцій соціальної політики потребує її суттєвої інституціоналізації на засадах синтезу неоліберальної і неінституціональної моделей. Сьогодні багато хто з теоретиків обґрунтовують доцільність такого симбіозу, наприклад, М. І. Зверяков [18]. Вважаємо, що подібна модифікація економічної моделі уможливить реалізацію в економіці корпоративної соціальної політики на принципах соціального ринкового господарства [19].

### Література

1. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. — N.Y. ; London, 1971.
2. Беккер Г. Воздействие инвестиций в человеческий капитал на заработки // Гэри С. Беккер. Человеческое поведение. Экономический подход : пер. с англ. — М. : ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
3. Цлаф В. М. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пункт капитализации «человеческого потенциала» / В. М. Цлаф // Вест. Самар. ун-та. — 2012. — № 1. — С. 2–6.
4. Морозова Н. И. Капитализация человеческого потенциала — основа прогрессивного развития общества / Н. И. Морозова // Проблемы современной экономики. — 2010. — № 1-2. — С. 210–214.
5. Попов А. А. Капитализация человеческих ресурсов российских территорий [Электронный ресурс] / А. А. Попов ; Открытый корпоративный университет. — Режим доступа : [www.slideshare.net/OPENUCU/SS-69119211](http://www.slideshare.net/OPENUCU/SS-69119211)
6. Амо О. Ю. Капитализация человеческого капитала предприятия / О. Ю. Амо, С. С. Лебедев // Вісн. Донецьк. ун-та економіки і права. — 2011. — № 2. — С. 3–6.
7. Дерій Ж. В. Механізм капіталізації людського потенціалу: складові та їх взаємодія [Електронний ресурс] / Ж. В. Дерій // Економічний простір. — 2013. — № 79. — С. 69–77. — Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escpros\\_2013-79-9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escpros_2013-79-9)
8. Маршалл А. Принципы политической экономии : в 3 кн. / Альфред Маршалл. — М. : Прогресс, 1984. — Кн. 3. — 352 с.
9. Геєць В. М. Яке майбутнє у соціальної держави? / В. М. Геєць // Економіка України. — 2013. — № 7(620). — С. 4–20.
10. <http://edclub.com.ua/analytika/riven-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-ukrayiny-u-2015-roci>
11. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу [Електронний ресурс] / Л. В. Шаульська // Вісн. Приазов. держ. техн. ун-ту : зб. наук. пр. ; ПДТУ. — Маріуполь, 2014. — Вип. 28. — С. 278–283. — Режим доступу : <http://eir.pstu.edu/handle/123456789/7039>
12. Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження гідної праці : монографія / І. В. Лебедев. — Одеса : Атлант, 2014. — 376 с.
13. Ільєнко Н. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП) / Н. Ільєнко, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 5. — С. 3–12.
14. Аналіз та оцінка показників якості життя працюючого населення : звіт про НДР НДІ праці і зайнятості населення / № держреєстрації 0111U01879. — 2011. — 162 с.
15. Колот А. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід, вітчизняні реалії / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 8. — С. 3–11.
16. Гнібіденко І. Глобальні зміни у соціально-трудої сфері: стан та вплив на трансформацію інститутів соціального захисту населення / І. Гнібіденко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 4. — С. 3–11.
17. Аналіз та оцінка доходів населення : звіт про НДР НДІ праці і зайнятості населення / № держреєстрації 011200189. — 2012. — 131 с.
18. Зверяков М. І. Про зміну моделі економічного розвитку / М. І. Зверяков // Економічна Україна — 2015. — № 6. — С. 41–49.
19. Куліков Ю. Соціальна сфера в сучасному реформуванні економіки / Ю. Куліков, О. Йолкіна // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 4. — С. 38–45.

# Бренд роботодавця: сутність, передумови поширення, аналіз практики формування

С. ЦИМБАЛЮК

доктор економічних наук

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

*У статті досліджено сутність поняття «бренд роботодавця». Визначено причини поширення концепції бренду роботодавця в теорії та практиці управління персоналом. Стаття містить результати дослідження практики формування бренду роботодавця на українських підприємствах.*

*В статье исследовано сущность понятия «бренд работодателя». Определены основные причины распространения концепции бренда работодателя в теории и практике управления персоналом. Статья содержит результаты исследования практики формирования бренда работодателя на украинских предприятиях.*

*The essence of concept «employer brand» has been analyzed in the article. The main reasons of extension of employer brand concept in the theory and practice of personnel management has been determined. The article contains the results of the research of employer branding practice at Ukrainian companies.*

Ключові слова: бренд, імідж, репутація, бренд роботодавця, управління персоналом, ринок праці

**П**остановка проблеми. Для здобуття підприємством конкурентних переваг важливе значення має формування позитивного іміджу в бізнес-середовищі та на ринку праці. В умовах посилення конкурентної боротьби підприємства використовують усі можливості та ресурси для посилення своїх конкурентних позицій. За сучасних умов стратегічним ресурсом є потенціал бренду роботодавця, а отже, його формування та використання стає важливим завданням роботодавців, керівників і фахівців з управління персоналом.

Незважаючи на циклічність розвитку економіки та перманентність кризових явищ, підприємства відчувають потребу в працівниках, котрі володіють рідкісними знаннями, винятковими компетенціями, інноваційними технологіями, здатних нестандартно та творчо вирішувати наявні проблеми. Такі працівники – власники людського капіталу – мають достатньо можливостей для вибору відповідно до своїх потреб, інтересів і очікувань підприємства (місця роботи), де вони зможуть реалізувати себе та надалі розвиватися, а також одержати гідну винагороду. При цьому роботодавці пропонують більш-менш однакову компенсацію: посадовий оклад, доплати, надбавки, премії та соціальний пакет. Усе більше кандидатів, особливо кваліфікованих і компетентних, звертають увагу на репутацію підприємства як роботодавця поряд з такими факторами, як наявність умов для самореалізації, професійного та кар'єрного зростання, сприятливі умови та зручний режим праці, відповідність

життєвих цінностей і настанов основним положенням корпоративної культури підприємства, ведення бізнесу на засадах соціальної відповідальності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сьогодні поняття «бренд роботодавця» стійко ввійшло у професійну лексику багатьох фахівців з управління персоналом. Більше того, не тільки іноземні, а й вітчизняні компанії почали розробляти програми формування позитивного бренду роботодавця. Ця функція фахівців з управління персоналом посіла важливе місце поряд іншими кадровими функціями.

Чимало іноземних науковців займалися дослідженням теоретичних і прикладних аспектів формування бренду роботодавця, обґрунтуванням його значення для здобуття підприємством конкурентних переваг на ринку праці та товарному ринку. З-поміж публікацій іноземних науковців, присвячених цим питанням, треба виокремити праці С. Берроу, Т. Емблера, Г. Мартіна, Б. Мінчінгтона, Р. Мослі, Л. Сартейна, С. Хетрік, М. Шуманна та ін.

Разом з тим у вітчизняній як науковій, так і навчальній літературі поняття «бренд роботодавця» не поширилось. Залишаються малодослідженими причини його виникнення та імплементації в практику управління персоналом, не визначено змістових характеристик, які розкривають сутність бренду роботодавця. Відсутнє належне обґрунтування доцільності інвестування компаніями коштів у його формування, зокрема визначення зисків, які одержує компанія від хорошого бренду (іміджу) на ринку праці. Бракує системних досліджень практики фор-

мування позитивного бренду роботодавця на вітчизняних підприємствах, а також впливу бренду роботодавця на товарний бренд та імідж компанії на ринку товарів (послуг). Це, своєю чергою, вказує на брак теоретико-методологічних досліджень природи бренду роботодавця і детермінантів поширення концепції бренду роботодавця в теорії та практиці управління персоналом.

**Метою роботи** є визначення змістових характеристик, які розкривають сутність поняття «бренд роботодавця», з'ясування причин його поширення в теорії та практиці управління персоналом, аналіз досвіду імплементації концепції бренду роботодавця в практику управління персоналом на вітчизняних підприємствах, а також обґрунтування переваг, які одержує підприємство від вкладання коштів у формування позитивного бренду роботодавця.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Можна виокремити кілька основних причин поширення практики формування позитивного бренду роботодавця в управлінні персоналом. Перша причина – персонал є найціннішим ресурсом. Хоча розуміння керівництвом значущості людського ресурсу не є новим у менеджменті, проте у сучасних умовах ця теза набуває нового змісту, нового розуміння.

Для посилення та збереження конкурентних позицій на ринку товарів і послуг підприємства мають постійно вдосконалювати технології, підвищувати якість своєї продукції (послуг), оптимізувати витрати тощо. Створення інноваційних продуктів, наукових розробок є результатом діяльності кваліфікованих, компетентних, талановитих працівників, які володіють інтелектуальним капіталом, мають унікальні знання та здібності, здатні нестандартно мислити, уміють приймати ефективні рішення, швидко адаптуються до змін, мотивовані на професійне зростання, соціально відповідально ставляться до праці та її результатів.

Зауважимо, що якісні параметри людського капіталу, насамперед його інтелектуальна та гуманітарна складові, за умов нової (інноваційно орієнтованої, знаннєвої) економіки стають основними засобами виробництва. У зв'язку з тим, що знання, уміння, навички, ціннісні та мотиваційні настанови, інші індивідуально-особистісні характеристики безпосередньо належать найманому працівникові як носієві людського капіталу, то цінність найманого працівника для підприємства істотно збільшується. Отже, взаємовідносини між власниками фізичного та людського капіталів мають будуватися виключно на партнерській основі, оскільки власник фізичного капіталу дедалі більше залежить від власника людського капіталу, від його лояльності та бажання реалізувати свій потенціал на певному підприємстві.

У зв'язку з цим для здобуття конкурентних переваг взаємовідносини між найманим працівником і

роботодавцем не можуть ґрунтуватися на домінуванні та диктатурі останнього, оскільки за таких умов роботодавець швидко втратить свою основну конкурентну перевагу – працівників, які володіють унікальними знаннями та навичками, інтелектуальними здібностями і, на відміну від інших ресурсів, можуть вільно розпоряджатися власним людським капіталом, є достатньо активними та мобільними, готовими у разі потреби змінити не тільки місце роботи, а й регіон і навіть країну.

В умовах нової економіки специфічність людських ресурсів визначається тим, що часто працівника – носія унікальних технологій, працівника, який володіє цінними знаннями, інтелектуальними здібностями, винятковими компетенціями, не можна замінити іншим працівником, навіть кількома працівниками, незважаючи на наявність у них необхідної кваліфікації, а отже, знань, умінь і навичок. Втрачаючи такого працівника, підприємство не тільки втрачає потенційні можливості та конкурентні переваги, а й стає «донором» компетентних і кваліфікованих працівників для підприємств-конкурентів. У зв'язку з цим втрата людського капіталу зі значно більшою силою (негативно) впливає на конкурентоспроможність підприємства на ринку товарів (послуг).

Друга причина поширення практики формування позитивного бренду роботодавця в управлінні персоналом – працівники з високим рівнем розвитку компетенцій і високою мотивацією є рідкісним ресурсом. Навіть за умов перевищення на ринку праці пропозиції представників окремих категорій і професійних груп над попитом з боку роботодавців, залишається дефіцит працівників, які володіють рідкісними знаннями, винятковими компетенціями та інноваційними технологіями. Одним з головних критеріїв вибору такими кандидатами місця роботи, як уже зазначалось, є імідж (бренд) на ринку праці поряд з гідною винагородою, наявністю умов для самореалізації, професійного та кар'єрного зростання тощо.

Термін «бренд роботодавця» (англ. employer brand) уперше використав у 1990 р. С. Берроу, президент People in Business. Пізніше він разом з Т. Емблером, старшим науковим співробітником Лондонської школи бізнесу, дав визначення поняття «бренд роботодавця» у статті, опублікованій в Journal of Brand Management у 1996 р. Ця стаття була першою спробою з'ясувати можливості використання методів бренд-менеджменту у сфері управління людськими ресурсами. У цій статті автори визначають поняття «бренд роботодавця» як сукупність функціональних, психологічних і економічних переваг, які надає роботодавець і які ототожнюються з ним [1, с. 185–206].

На думку фахівців британського дипломованого інституту персоналу і кадрового розвитку (Chartered Institute of Personnel and Development), бренд робо-

тодавця – це набір характеристик і якостей, часто неявних, які вигідно відрізняють компанію від інших і обіцяють особливі умови набуття досвіду [2].

Б. Мінчінгтон трактує поняття «бренд роботодавця» як імідж організації як «відмінного місця роботи» у свідомості співробітників і основних заінтересованих сторін на зовнішньому ринку (реальних і потенційних кандидатів, клієнтів, покупців та ін.) [3, с. 22].

Для визначення змістових характеристик, які розкривають сутність поняття «бренд роботодавця», доцільно з'ясувати сутність поняття «бренд». Термін «бренд» походить від лат. «brand» і перекладається як тавро, клеймо, знак, який у Стародавньому Римі використовували для таврування домашньої худоби. У ХХ ст. термін «бренд» став одним із ключових у маркетингу та рекламі. Під брендом зазвичай розуміють певний образ (уявлення) конкретного продукту на ринку.

Як зазначають Дж. Грегорі та Дж. Вітчманн, бренд – це не річ, не продукт, не компанія і не організація. Бренди не існують в реальному світі. Це ментальні конструкції. Бренд найкраще описати як сукупність усього досвіду людини, його сприйняття речі, продукту, компанії. Бренди існують у свідомості або конкретних людей, або суспільства загалом [4].

Виходячи зі змісту поняття «бренд» та ураховуючи специфічність соціально-трудових відносин, сформулюємо концептуальні положення, що розкривають зміст поняття «бренд роботодавця».

По-перше, бренд роботодавця є певним образом підприємства як місця роботи, котрий існує у свідомості певних категорій людей або громадськості загалом.

По-друге, бренд роботодавця як певний образ підприємства є стійким, сформованим на основі досвіду взаємодії певних категорій людей з підприємством як наявним чи потенційним місцем роботи: у процесі пошуку роботи, працевлаштування (укладання трудового договору), роботи (перебування у соціально-трудових відносинах), звільнення з роботи (розірвання трудового договору), після припинення соціально-трудових відносин.

По-третє, бренд роботодавця є емоційно забарвленим образом, який викликає певні емоції (позитивні, негативні, нейтральні) у певних людей (працівників підприємства, наявних і потенційних кандидатів). Приміром, дуже приваблива компанія; нормальна компанія, нічого незвичного; не дуже хороша компанія, у разі, якщо неможливо деінде працевлаштуватися, то можна й у ній; жахлива компанія, краще триматися від неї якомога далі.

По-четверте, бренд роботодавця визначається набором характеристик (переваг роботи), зокрема унікальних, що вирізняють підприємство з-поміж інших.

По-п'яте, бренд роботодавця характеризує привабливість роботи для працівників та наявних і потенційних кандидатів, а також конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

Отже, бренд роботодавця є стійким, емоційно забарвленим образом підприємства, сформованим на основі досвіду взаємодії певних категорій людей з підприємством як наявним чи потенційним місцем роботи, який визначається набором характеристик (переваг роботи), зокрема унікальних, котрі вирізняють підприємство з-поміж інших, що характеризує привабливість роботи для працівників та наявних і потенційних кандидатів, а також конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

Кожне підприємство має свій імідж і бренд роботодавця незалежно від того, приділяє увагу керівництво питанням його формування чи ні. У разі якщо підприємство не приділяє належної уваги питанням дослідження та формування позитивного іміджу, останній може негативно позначитися на його конкурентоспроможності на ринку, зокрема й на ринку праці.

Дослідження практики формування бренду роботодавця на українських підприємствах здійснено з використанням методу опитування у формі анкетування серед найманих працівників, які обіймають посади професіоналів і керівників на підприємствах м. Києва.

У процесі дослідження нами з'ясовано, що для переважної більшості найманих працівників імідж роботодавця на ринку праці є важливим критерієм вибору місця роботи під час її пошуку. Так, на запитання: «Чи є імідж (бренд) роботодавця на ринку праці важливим для Вас під час пошуку роботи?» 49,1 % респондентів зазначили, що імідж роботодавця для них є важливим; 40 % опитаних вибрали відповідь «скоріше важливий, ніж неважливий». Відповідно по 5,5 % респондентів вибрали варіанти «скоріше неважливий, ніж важливий» та «важко відповісти». Жоден найманий працівник, який брав участь в опитуванні, не зазначив, що імідж роботодавця на ринку праці для них не є важливим під час пошуку роботи. Отже, майже 90 % найманих працівників під час пошуку роботи зважають на бренд роботодавця.

Разом з тим варто зазначити, що бренд роботодавця – не єдиний і не основний критерій вибору місця роботи для найманих працівників. Про це свідчать такі результати опитування. Респондентам було запропоновано вибрати з перелічених факторів вибору роботи (компанії під час пошуку роботи) п'ять найважливіших і проранжувати їх. Пріоритетність факторів вибору респондентами місця роботи наведено на рис. 1.

Як свідчать дані рис. 1, імідж підприємства на ринку праці (бренд роботодавця) посідає четверте

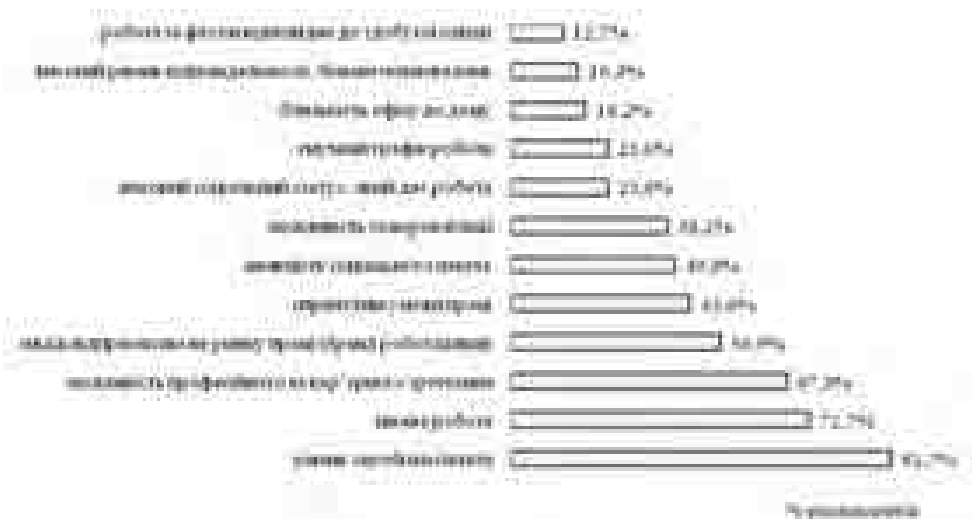


Рис. 1. Пріоритетність факторів вибору респондентами місця роботи

місце за пріоритетністю факторів вибору місця роботи: 50,9 % респондентів вибрали цей фактор серед п'яти найважливіших для них.

Лідером з-поміж факторів вибору місця роботи є рівень зарплати: 92,7 % респондентів включили цей фактор до п'ятірки найважливіших для них, що цілком зрозуміло, зважаючи на низький рівень зарплати в Україні й падіння купівельної спроможності доходів українців в умовах глибокої економічної кризи та високих темпів інфляції.

Друге та третє місця за пріоритетністю посіли фактори «цікава робота» та «можливість професійного та кар'єрного зростання» – відповідно 72,7 % та 67,3 % респондентів вибрали ці фактори як найважливіші для них під час вибору підприємства у процесі пошуку роботи.

У процесі опитування переважна більшість (54,5 %) респондентів висловились, що вони однозначно або скоріш за все не погодяться прийняти пропозицію щодо працевлаштування в компанії, у разі

якщо їм пропонують конкурентний компенсаційний пакет (гідний рівень зарплати), проте їм доводилося чути чи читати погані відгуки про компанію як роботодавця від різних людей (рис. 2).

Разом з тим 34,6 % респондентів, як свідчать дані рис. 2, погодяться працювати в компанії з конкурентоспроможним компенсаційним пакетом, але з не досить хорошою репутацією на ринку праці. Це дещо суперечить попередньо наведеним результатам стосовно до того, що 90 % найманих працівників під час пошуку роботи зважають на бренд роботодавця.

Результати дослідження підтверджують те, що винагорода за працю (компенсаційний пакет, зарплата) залишається пріоритетним фактором для найманих працівників. Це підкріплюють також відповіді респондентів на запитання: «У разі якщо компанія пропонує недостатньо конкурентний компенсаційний пакет (рівень зарплати не відповідає Вашим очікуванням), але Вам доводилося чути (читати) хороші відгуки про компанію як роботодав-

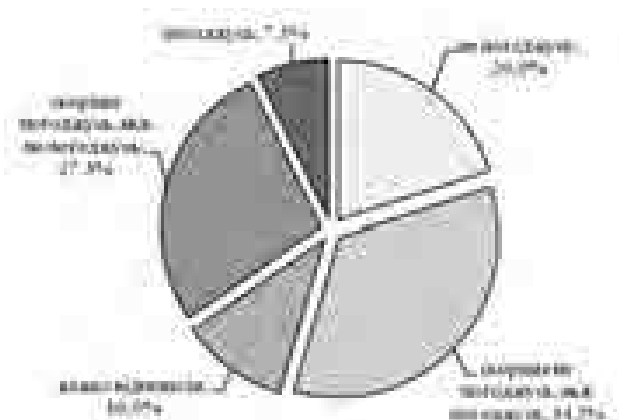


Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів\*

\*На запитання «У разі якщо компанія пропонує конкурентний компенсаційний пакет, але Вам доводилося чути (читати) погані відгуки про неї як роботодавця, чи погодитесь прийняти пропозицію щодо працевлаштування в цій компанії?»

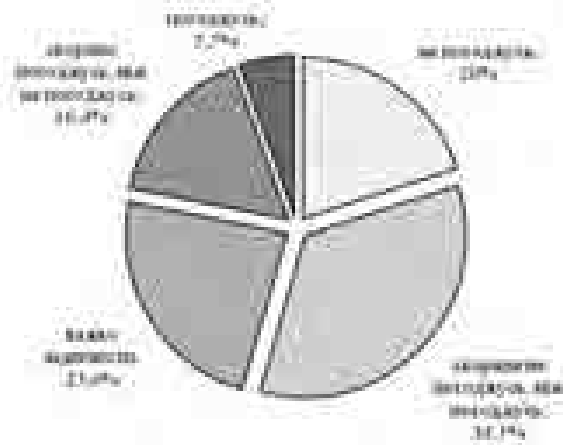


Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів\*\*

\*\* На запитання «У разі, якщо компанія пропонує не достатньо конкурентний компенсаційний пакет, проте Вам доводилося чути (читати) хороші відгуки про компанію як роботодавця, чи погодитися Ви прийняти пропозицію щодо працевлаштування в ній?»

ця, чи погодитися Ви прийняти пропозицію щодо працевлаштування в ній?», які наведено на рис. 3.

Як свідчать дані рис. 3, переважна більшість (54,5 %) респондентів або однозначно, або скоріше не погодяться працювати в компанії з хорошим іміджем на ринку, але з недостатньо конкурентним компенсаційним пакетом. Це вказує на те, що керівництво компанії має не тільки дбати про свій імідж, а й розробляти конкурентну компенсаційну політику, виплачувати гідну винагороду за працю для того, щоб компанія була привабливою на ринку праці й могла залучати кваліфікованих, компетентних працівників, формувати в них лояльність до компанії.

Переваги, які може одержати компанія, що займається формуванням позитивного бренду, наведено на рис. 4.

Як свідчать дані рис. 4, більшість респондентів вважають, що формування позитивного бренду роботодавця дає змогу компанії залучити кращих кандидатів (74,5 %) та посилити мотивацію персоналу (52,7 %). Це безпосередньо має впливати на поліпшення як особистих результатів праці, так і результатів діяльності підприємства. Разом з тим варіант «поліпшення результатів праці» вибрали 41,8 % респондентів, що вказує на те, що більшість респондентів не бачать прямого зв'язку між вкладанням коштів у формування позитивного бренду роботодавця та показниками, які характеризують результати діяльності підприємства.

Досить високий відсоток респондентів (по 43,6 %) з-поміж переваг, які може одержати компанія, що займається формуванням позитивного бренду, виок-

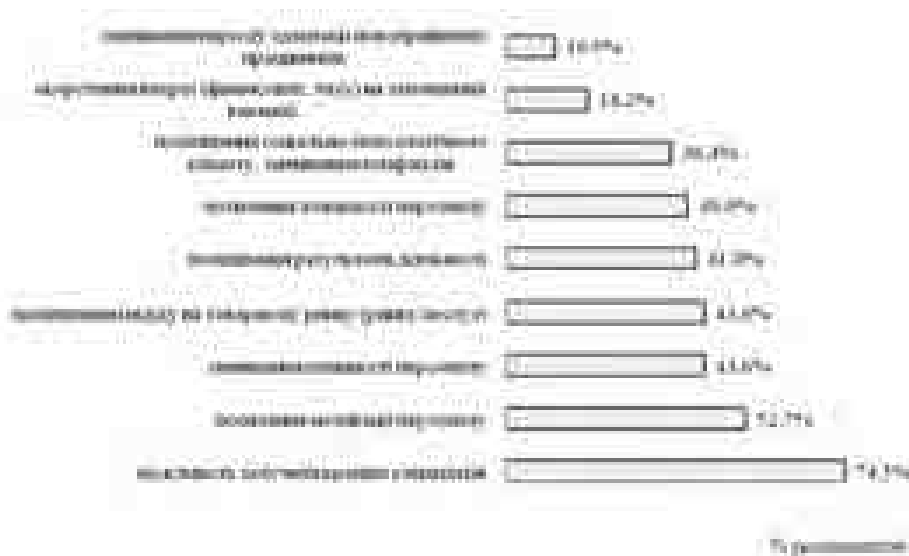


Рис. 4. Переваги, які може одержати компанія, що займається формуванням позитивного бренду\*\*\*

\*\*\* У сумі понад 100 %, оскільки респонденти могли вибрати більше від одного варіанта відповіді.

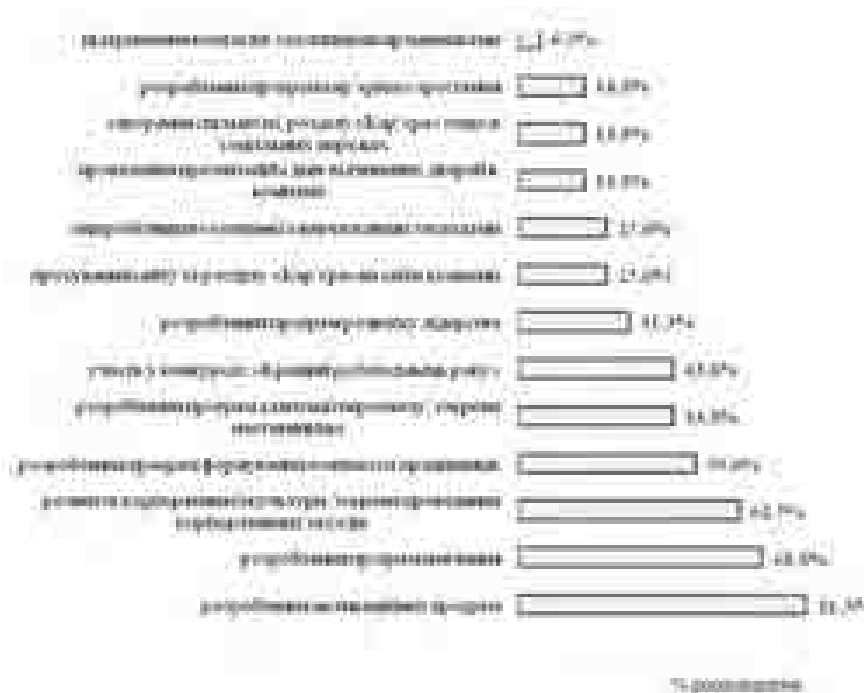


Рис. 5. Найпоширеніші складові програм формування позитивного бренду роботодавця, що використовуються в компаніях\*\*\*\*

\*\*\*\* У сумі понад 100 %, оскільки респонденти могли вибрати більше від одного варіанта відповіді.

ремили «зменшення плинності персоналу» та «поліпшення іміджу компанії на товарному ринку (ринку послуг)».

Наявність взаємозв'язку між брендом роботодавця та товарним брендом (іміджем компанії на ринку товарів/послуг) підтверджують відповіді респондентів на запитання: «У разі якщо Ви мали негативний досвід працевлаштування та роботи в компанії (під час працевлаштування роботодавець справив негативне враження або звільнення супроводжувалося конфліктами), чи будете Ви купувати продукцію, яку виготовляє (продає) компанія, або користуватися її послугами?». Отже, відповіді на це запитання розподілилися так:

- варіант відповіді «ні» вибрали 18,2 % респондентів;
- «скоріше ні, ніж так» – 36,4 %;
- «важко відповісти» – 7,3 %;
- «скоріше так, ніж ні» – 27,3 %;
- «так» – 10,9 %.

Отже, більшість найманих працівників (54,6 %) однозначно або скоріше за все не будуть купувати товари чи користуватися послугами компанії, яка справила негативне враження під час працевлаштування або їх звільнення з роботи супроводжувалося конфліктами. У зв'язку з цим компанія, яка не дбає про свій бренд роботодавця, втрачає наявних і потенційних споживачів товарів і послуг.

Щодо практики формування бренду роботодавця, то результати опитування засвідчили, що майже в

29,1 % компаній, у яких працюють респонденти, розробляються програми формування позитивного бренду роботодавця. Більше половини (58,2 %) респондентів зазначили, що у компанії немає спеціально розроблених програм формування позитивного бренду роботодавця, проте керівництву небайдуже, який імідж (бренд) вона (компанія) має на ринку праці. Досить значний відсоток (12,7 %) респондентів висловили думку, що керівництво компаній, у яких вони працюють, не тільки не займається формуванням позитивного бренду роботодавця, а йому взагалі байдуже, який імідж має компанія на ринку праці.

Отже, результати дослідження показали, що більшість керівників вітчизняних компаній розуміють значущість бренду роботодавця для розвитку та успіху компанії на ринку. Разом з тим менше третини з них займаються розробленням (і відповідно реалізацією) програм формування позитивного бренду роботодавця.

Найпоширеніші складові програм формування позитивного бренду роботодавця, що використовуються в компаніях, у яких працюють респонденти, наведено на рис. 5.

Як свідчать дані рис. 5, найбільше поширення на практиці одержали мотиваційні програми (81,3 % респондентів вибрали їх у складі програм формування позитивного бренду роботодавця), програми навчання (68,8 %), заходи, спрямовані на розвиток корпоративної культури (62,5 %), та програми формування лояльності працівників (50%). 43,8 % ком-



**Рис. 6. Відділи та посадові особи, які найчастіше займаються формуванням позитивного бренду роботодавця\*\*\*\*\***

\*\*\*\*\*У сумі понад 100 %, оскільки респонденти могли вибрати більше від одного варіанта відповіді.

паній, які займаються формуванням позитивного бренду роботодавця, беруть участь у конкурсах «Кращий роботодавець року».

Відділи та посадові особи, які найчастіше займаються формуванням позитивного бренду роботодавця в компаніях, у яких працюють респонденти, наведено на рис. 6.

Як свідчать дані рис. 6, у 56,3 % компаній, у яких працюють респонденти, до процесу розроблення програм формування позитивного бренду роботодавця долучається вище керівництво. Така практика безумовно є позитивною, оскільки вище керівництво відіграє важливу роль у забезпеченні успішності програм формування позитивного бренду роботодавця. Керівники вищих рівнів управління вирішують стратегічні питання, зокрема розробляють кадрову політику та здійснюють загальне керівництво процесом формування позитивного бренду роботодавця. Керівник підприємства призначає відповідних посадових осіб та делегує їм необхідні для виконання посадових обов'язків повноваження, а також виділяє кошти на проведення заходів щодо реалізації концепції бренду роботодавця.

Значна частина респондентів зазначили, що в компаніях, у яких вони працюють, до розроблення програм формування позитивного бренду роботодавця долучаються відділ зв'язків з громадськістю (43,8 %) та служба персоналу (31,3 %).

Варто зазначити, що не є поширеною практика залучення відділу інформаційних технологій до практики формування позитивного бренду роботодавця, хоча на сьогодні мережні ресурси, зокрема соціальні мережі, професійні форуми, інтернет-портали компаній, є потужними каналами просування бренду роботодавця на ринку.

**Висновки.** Обґрунтовано, що стратегічним ресурсом за сучасних умов є потенціал бренду роботодавця, а отже, його формування та використання стає важливим завданням роботодавців, керівників і фахівців з

управління персоналом. Установлено причини поширення практики формування позитивного бренду роботодавця в управлінні персоналом, з-поміж яких: зростання ролі людського капіталу в умовах нової економіки та дефіцит працівників, які володіють рідкісними знаннями, винятковими компетенціями та інноваційними технологіями. У процесі дослідження практики формування бренду роботодавця на українських підприємствах з'ясовано, що більшість керівників вітчизняних компаній розуміють значущість бренду роботодавця для розвитку та успіху компанії на ринку. Разом з тим менше третини з них займаються розробленням (і відповідно реалізацією) програм формування позитивного бренду роботодавця. Установлено, що для переважної більшості найманих працівників імідж (бренд) роботодавця на ринку праці є одним з пріоритетних критеріїв вибору місця роботи під час її пошуку. Визначено переваги, які може одержати компанія, що займається формуванням позитивного бренду, серед яких: можливість залучити кращих кандидатів, посилити мотивацію працівників, зменшити плинність персоналу, поліпшити імідж на товарному ринку та поліпшити результати діяльності. Обґрунтовано вплив бренду роботодавця на товарний бренд, зокрема встановлено, що компанія, яка не дбає про свій бренд роботодавця, втрачає наявних і потенційних споживачів товарів і послуг.

#### Література

1. Ambler T. The employer brand / T. Ambler, S. Barrow // The Journal of Brand Management. – 1996. – № 4.
2. <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/employer-brand.aspx>
3. Минчингтон Б. HR-бренд: Как стать лидером. Строим компанию мечты / Б. Минчингтон ; пер. с англ. – М. : Юнайтед Пресс, 2011.
4. Gregory J. Leveraging the Corporate Brand / J. Gregory, J. Wiechmann. – McGraw-Hill, 1997. – 256 p.



# Зарубіжний та вітчизняний досвід соціального підприємництва

Г. ЮРЧИК

кандидат економічних наук

Р. ПИЛИПЧУК

*Національний університет водного господарства та природокористування  
м. Рівне*

*У статті узагальнено основні підходи до визначення соціального підприємництва, розмежовано поняття соціального підприємництва з благодійництвом та соціально відповідальним бізнесом. Досліджено особливості розвитку соціального підприємництва в ЄС, США та РФ. Визначено тенденції та перспективи розвитку соціально-го бізнесу в Україні, обґрунтовано основні напрями його підтримки та стимулювання.*

*В статье обобщены основные подходы к определению социального предпринимательства, разграничены понятия социального предпринимательства с благотворительностью и социально ответственным бизнесом. Исследованы особенности развития социального предпринимательства в ЕС, США и РФ. Определены тенденции и перспективы развития социального бизнеса в Украине, обоснованы основные направления его поддержки и стимулирования.*

*The article summarizes the main approaches to the definition of social entrepreneurship, demarcated concepts of social entrepreneurship with the charity and social responsibility. The features of social entrepreneurship in the EU, USA and Russia are analyzed. The authors determined trends and prospects of social business in Ukraine, grounded main directions of its support and stimulation.*

Ключові слова: соціальне підприємництво, благодійництво, соціально відповідальний бізнес, соціальні підприємства.

**П**остановка проблеми. В умовах глобальної переорієнтації на становлення і розвиток соціально орієнтованої ринкової економіки у суспільстві виникає гостра потреба у формуванні особливого типу підприємств, які сприятимуть реалізації соціальних цілей, але, водночас, функціонуватимуть на основі самоокупності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Феномен соціального підприємництва (СП) почав активно обговорюватися лише в 70-х роках ХХ ст. Попри це, СП стало предметом досліджень багатьох науковців. Вагомий внесок у дослідження соціальних аспектів підприємництва внесли такі зарубіжні вчені, як К. Alter, М. Maretich і М. Bolton, Caroline Jane Thomas, М. Nyssens, Р. Seanor, М. Bull, С. Leadbeater, G. Dees, А. Westall. Водночас значний внесок у дослідження соціальних аспектів підприємництва належить вітчизняним науковцям, серед яких – А. Андрющенко, З. Галушка, О. Набатова, М. Наумова, А. Мокій, Ю. Орел та ін. Проте наукові суперечки щодо змісту поняття СП, його співвідношення зі спорідненими термінами ще не можна вважати в повному обсязі опрацьованими. У цьому контексті вивчення й узагальнення зарубіжного досвіду розвитку СП та його адаптація до умов України є актуальними і викликають науковий інтерес.

**Мета статті.** Метою цього дослідження є вивчення процесів становлення та розвитку СП в іноземних державах та обґрунтування на цій основі перспектив його розвитку в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогоднішній день у наукових колах виділяють дві основні національні моделі СП – американську та європейську, принципова відмінність між якими полягає в розмежуванні суб'єктів та організаційних засад СП. Відповідно до досвіду США та інших держав Північної та Південної Америки СП охоплює підприємницьку діяльність неприбуткових організацій (НПО), дохід від якої використовується на реалізацію статутних цілей організації (мається на увазі, що місія та статутні цілі НПО орієнтовані на вирішення соціальних проблем, надання соціальних послуг цільовим групам населення).

Водночас в Європі СП визначається як бізнес із соціальною місією. Тобто суб'єктами СП є підприємницькі структури, головним «вектором» діяльності яких є досягнення соціального ефекту на основі економічної ефективності. Таким чином, американські та європейські дослідники відносять до соціальних підприємств різних суб'єктів, спільним для яких є наявність соціальної мети діяльності.

Принципово іншим до визначення СП є підхід міжнародних приватних та суспільних фондів, від-



Рис. 1. Сутність СП за різними підходами

повідно до яких СП є інноваційною підприємницькою діяльністю заради поліпшення становища громади і відновлення соціальної справедливості, рушійною силою суспільних перетворень<sup>1</sup>. Таке визначення СП враховує специфіку діяльності відповідних фондів, створених задля розвитку та популяризації СП. Адже діяльність громадських фондаций спрямована на пошук соціальних новаторів та їх підтримку, обмін технологіями та досвідом, формування мережі соціальних підприємств. Форма організації СП за такого підходу тут не є суттєвою і може відрізнитися – від ініціативної групи в громаді до приватного бізнесу (рис. 1).

Відсутність єдиного підходу до визначення СП характерна і для вітчизняної науки (табл. 1). Частина науковців в основу означення сутності СП покладає європейську модель, проте, не конкретизує його суб'єктів. Водночас наукові дискусії тривають довкола розмежування таких понять, як СП, соціально відповідальний бізнес (СВБ), філантропія та благодійництво. Принципово важливим критерієм при розмежуванні даних понять є наявність та значущість економічної і соціальної місії.

Наявність виключно соціальної місії притаманна для НПО, які здійснюють благодійну діяльність для передачі благ на добровільній основі на користь знедолених та бідних верств населення незалежно від оцінки економічної цінності. Відповідний напрямок діяльності не належить до підприємництва та є філантропією або благодійництвом. Принципово іншою є діяльність СВБ. Адже первинною його метою є отримання прибутку, що поєднується з вто-

ринною метою – соціальною відповідальністю перед працівниками, споживачами і суспільством в цілому (легальна виплата заробітної плати, використання екологічно чистої сировини та технологій у виробництві, інтеграція у трудову сферу вразливих верств населення, фінансування суспільно значущих проєктів).

Попри двоїстість мети СВБ, пріоритетом діяльності соціально відповідальних підприємницьких структур є максимізація прибутку. Тобто соціально відповідальне підприємництво передбачає інтеграцію бізнесу із соціальною активністю. На противагу СВБ, СП характеризується іншим співвідношенням у пріоритетах діяльності. Первинною метою діяльності СП є досягнення соціального ефекту на основі вторинного комерційного вектора діяльності (табл. 2).

При цьому, якщо благодійництво та філантропія, як напрями некомерційної діяльності, фінансуються переважно за рахунок зовнішніх джерел (пожертви, внески тощо), то фінансування соціальних програм суб'єктами СП здійснюється за рахунок фінансового результату від підприємницької діяльності. Тобто для суб'єктів СП досягнення соціального ефекту є основною місією, а отримання прибутку – лише засобом досягнення цієї мети.

На сьогоднішній день такий вид підприємництва, як соціальне підприємництво, активно розвивається практично в більшості держав світу. Щодо країн ЄС, то оформлена політика держави щодо соціального бізнесу існує лише у 8 європейських державах, в 6 – перебуває у процесі розробки (рис. 2).

<sup>1</sup> Підхід таких фундаторів, як Schwab Foundation for Social Entrepreneurship (Швейцарія), Skoll Foundation (США), Ashoka Foundation (Індія), відповідно до: Матеріали дослідження, проведеного Регіональним бюро ПРООН для Європи і СНГ совместно с EMES: «Social Enterprise: A new model for poverty reduction and employment generation / An examination of the concept and practice in Europe and the Commonwealth of Independent States» – 2008. – С. 191

Таблиця 1

**Вітчизняний досвід трактування соціального підприємництва**

Пояснення соціального підприємництва	Автор, джерело
Об'єднані організації, соціально-економічний збірник, у якому соціальна місія поєднується з ринковою діяльністю на умовні галузевості.	О. А. Москаленко [1]
Систематична діяльність і виробничий продукт, надання послуг, виконання робіт, що здійснюється з метою вирішення певних соціальних проблем суспільства та на основі економічності.	А. А. Сімонов [2, с. 141-149]
Підприємство, що ґрунтується на умовності суцільності своєї обов'язку перед суспільством, що вправляє в розумінні його потреб на особисту цінність і присутність над груповою.	І. І. Галушка [3, с. 17]
Діяльність соціальних підприємств, тобто осіб, які самостійно визначають соціальні проблеми і використовують традиційні принципи підприємництва для організації, створення та управління підприємством з метою досягнення соціальних цінностей і вирішення проблем окремих територіальних громад.	Ю. Д. Оуян [4, с. 87-99]
Місіяльність часткового і повністю приватного на місцевому рівні господарств найбільше урядових промислових підприємств, які не під силу вирішити державі, а також включення в економічний діяльність тих підприємств, які ставлять за мету не лише одержання прибутку, а й соціально-економічного розвитку, з якого спрямування на підтримку традиційної структури населення, покращення безробіття людини створюючи нові робочі місця.	А. І. Андрущенко [5, с. 192-198]

Таблиця 2

**Критерії розмежування соціального підприємництва з іншими видами підприємницької та некомерційної діяльності**

Характеристика	Форма діяльності			
	Некомерційна діяльність	Підприємництво (комерційна діяльність)		
		Асоціативне підприємство	Соціальне підприємство	Соціальне підприємство (асоціативне)
Місія діяльності	Відсутність соціальної	Першою соціальною, другою економічною	Першою економічною, другою соціальною	Відсутність соціальної
Мета діяльності	Розв'язання (повне/часткове) соціальної проблеми, створення підприємств, професійних груп, виконання соціальної роботи, надання послуг та благодійних операцій	Вони виконують розв'язання економічних проблем, наприклад, фінансового результату від підприємницької діяльності	Максимізація прибутку від підприємницької діяльності у повсякденній і його частинним реалізуванням у соціальній програмі	Максимізація прибутку від підприємницької діяльності
Фінансування	Власні кошти фізичних осіб	Самофінансування (наприклад, від компанії держави/фізичних осіб)		

Найбільша кількість суб'єктів СП в країнах-членах ЄС функціонує в Німеччині, Угорщині, Португалії, Іспанії та Великобританії (табл. 3). Серед них переважають малі підприємства з чисельністю працюючих до 50 осіб, річним доходом біля 1 млн EUR та досвідом діяльності понад 10 років. За даними проекту SELUSI, спрямованого на дослідження діяльності більше 600 соціальних підприємств у Європі, були визначені

основні сфери їх роботи: соціальні послуги – 16,7 %, працевлаштування та навчання – 14,88 %, охорона довкілля – 14,52 %, освіта – 14,52 %, економічний, соціальний розвиток та розвиток громади – 14,34 %, культура, мистецтво та відпочинок – 7,08 %, охорона здоров'я – 6,9 %, забезпечення житлом – 2,72; бізнес-асоціації – 2 %, законодавство, пропаганда та політика – 1,63 %, інші – 4,72 % [6].

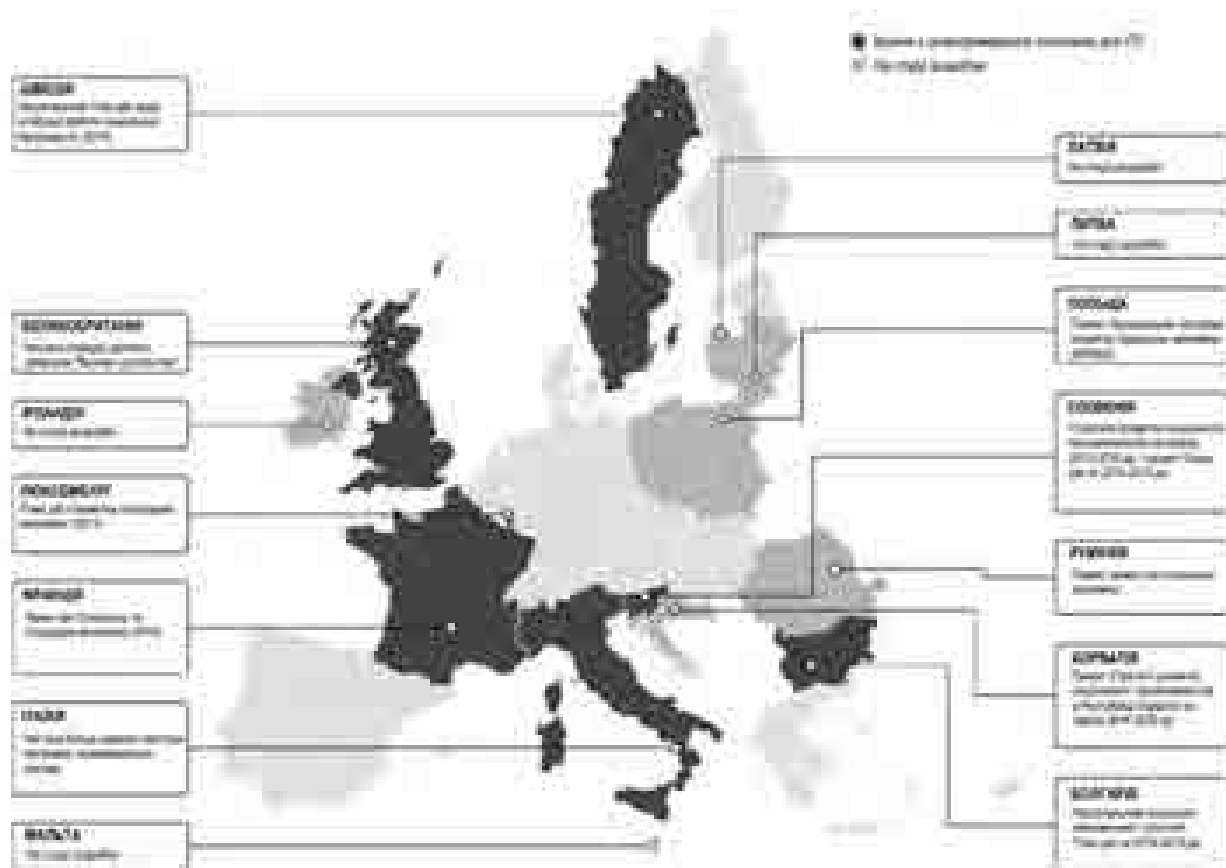


Рис. 2. Карта розвитку соціального підприємництва в ЄС [7]

Ряд країн ЄС мають широкий спектр інструментів підтримки і стимулювання розвитку СП (Бельгія, Хорватія, Данія, Німеччина, Франція, Італія, Люксембург, Польща, Португалія, Словенія, Іспанія, Швеція, Швейцарія та Великобританія). Зрозуміло, обсяг, конкретне наповнення та спрямування відповідних програм підтримки в різних державах суттєво відрізняються. У Швеції, наприклад, вони націлені виключно на «соціальні підприємства трудової інтеграції» (WISE), в інших країнах спектр їх адресатів значно ширше. Відсутні подібні системи підтримки СП переважно в східноєвропейських країнах, що недавно стали членами ЄС (Болгарії, Литві, Латвії, Словенії, Словаччині, Румунії, Чехії, Естонії, а також на Мальті). У цих державах можна говорити лише про окремі заходи підтримки СП, що проводяться структурними фондами ЄС. Втім і деякі «старожили» ЄС (Австрія, Німеччина, Фінляндія, Нідерланди) мають обмежене коло відповідних програм підтримки.

У Європі можна виділити такі заходи щодо стимулювання та підтримки СП:

- підвищення обізнаності, обмін знаннями, програми взаємного навчання;
- спеціалізовані послуги з розвитку та підтримки бізнесу;
- поліпшення інвестиційного клімату;

- спеціалізовані фінансові інструменти (зокрема соціальні інвестиційні фонди);
- створення інфраструктури (спільні робочі зони), співпраця та доступ до ринків.

Мережі соціальних підприємств та деякі форми їхньої взаємної підтримки наявні практично в усіх європейських державах. Досвід Великобританії, Франції та Італії показує, що вони можуть відігравати важливу роль у підтримці розвитку СП. Наприклад, консорціуми соціальних кооперативів (найбільш загальна структура підтримки соціального бізнесу в Італії) забезпечують консультативну підтримку та підготовку своїм членам. Крім того, в ЄС наявне, хоч і обмежене, проте зростання кількості соціальних підприємств-інкубаторів, розвинута система наставництва на всій території ЄС.

Показово, що в країнах ЄС практично не розвинута система звітності у сфері СП (за винятком Бельгії та Німеччини). Щодо сертифікації, присвоєння спеціальних символів та маркувань для товарів, робіт, послуг, що вироблені суб'єктами СП, то і це поки не надто поширено в Європі. Наразі сертифікат «соціальне підприємство» існує лише в чотирьох європейських країнах: Великобританії, Фінляндії, Польщі та Німеччині. Ще в чотирьох країнах (Австрії, Чехії, Нідерландах і Люксембурзі) продукції деяких підприємств надають маркування, за змістом близьке до

Таблиця 3

Показники розвитку соціального підприємництва в країнах ЄС та РФ [7]

Країна	Кількість СІП	Число працівників	Відомість або площа підприємств	Доходи	Сфера діяльності	Регіональні центри
Австрія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 30-40% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Бельгія	1000-1500 (2012)	30% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Велика Британія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Франція	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Нідерланди	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Італія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Іспанія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Польща	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Румунія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Словенія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Угорщина	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Чехія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Фінляндія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів
Швейцарія	1000-1500 (2012)	20% - більше 10 тис. осіб; 50% - 5 тис. - менше 4 тис.	20% - 1-10 тис. осіб; 40% - 10-40 тис. осіб; 40-50% - менше 10 тис. осіб	80% - приватні особи; близько 10% - інакше	40% - освіта; 20% - будівництво; 30% - культура та туризм; 10% - інші види діяльності	20 - більше ніж 100 центрів у різних регіонах; 30% - менше ніж 100 центрів

Примітка. Офіційна статистична інформація щодо кількості соціальних підприємств у ЄС є вкрай обмеженою. Наведені дані переважно характеризують лише офіційно визнані соціальні підприємства.

«соціально-підприємницького лейблу». У Нідерландах і Австрії є знак для підприємств WISE, а в Чехії особливим чином позначають товари, зроблені людьми з обмеженими можливостями.

Якщо в Європі СП веде свою історію з кооперативного руху, то у США – зі сфери філантропії. Кількість соціальних підприємств у США є значно меншою порівняно з ЄС – приблизно 100 тис. підприємств [8]. Це, як правило, невеликі підприємства за обсягами виручки та чисельністю персоналу. При цьому, за даними Ben Thornley, близько 90 % таких підприємств здійснюють свою діяльність на території США, решта – за кордоном, де існують гострі соціальні проблеми (найчастіше у країнах Африки та Азії). Соціальні підприємства у США задіяні переважно у сфері послуг (допомога при стихійних лихах, підтримка безпритульних та бідних, охорона здоров'я, захист прав громадян). У США держава значно менше підтримує СП порівняно з Європою. Показово, що в США правові аспекти регулювання і державної підтримки соціальних підприємств унормовані в межах загального для інших суб'єктів господарювання правового поля. У цій країні державна підтримка розвитку СП зводиться до усунення правових адміністративних бар'єрів розвитку СП, забезпечення соціального партнерства між державними організаціями, бізнесом і некомерційним сектором, надання преференцій у сфері ліцензування та сертифікації соціальних підприємств у таких сферах, як соціальне обслуговування, освіта, медицина. Соціальним підприємствам гарантується можливість отримання соціальних замовлень від державних агентств. Крім того, при Білому домі створено спеціальний департамент і фонд соціальних інновацій із бюджетом 50 мільйонів доларів.

У РФ розвиток СП відбувається повільніше порівняно з Великобританією та США. Так, за оцінкою ділового журналу «Бизнес России» соціальні підприємства в РФ становлять близько 1 % від усієї кількості компаній [9]. Такий стан справ можна частково пояснити тим, що значне коло соціальних проблем перебуває в межах відповідальності та діяльності відповідних державних органів, а також досить низьким рівнем соціальної солідарності та зрілості суспільства. Якщо у Європі найважливішими джерелами фінансування СП є гранти та замовлення від державних органів, у США – приватні пожертвування та членські внески, то особливістю фінансування СП у РФ є поєднання цих двох моделей. Крім того, у РФ з метою стимулювання розвитку СП передбачено їх бюджетне фінансування, надання податкових пільг (звільнення від ПДВ, податку з доходів фізичних осіб), зниження страхових внесків тощо.

В Україні зародження соціального підприємництва пов'язують з товариством «Просвіта», яке засно-

вано в 1868 р. на заході України. Діячі товариства, організовуючи мережу власних читалень, одночасно закладали при них перші найпростіші торговельні точки, магазини й позичкові товариства [10, с. 12–18]. На сьогоднішній день в Україні, на жаль, не проводиться статистичне обстеження соціальних підприємств. Наслідком цього є відсутність достовірних та актуальних даних про їхню кількість та особливості діяльності. Єдиним формалізованим джерелом інформації про діяльність СП в Україні є «Каталог соціальних підприємств України 2013 року», відповідно до якого у 2012 р. соціальних підприємств в Україні було лише 50. При цьому досить поширеними організаційно-правовими формами СП в Україні є так званий «гібрид» – фізична особа-підприємець у поєднанні з діяльністю громадської організації (28 %), громадська організація (26 %), фізична особа-підприємець (15 %), ТОВ та підприємство об'єднання громадян (по 13 %) та ін.

Найпопулярнішими сферами діяльності соціальних підприємств в Україні є виробництво (19 %), освіта (10 %), діяльність у сфері спорту (10 %) та охорони здоров'я (10 %) (рис. 3).

На жаль, на сьогоднішній день можна констатувати, що в Україні немає активної державної політики щодо підтримки і розвитку СП. Відповідний вектор державної соціально-економічної політики наразі лише формується. Так, у ВРУ зареєстрований законопроект «Про соціальні підприємства» (2015 р.), який визначає сутність соціальних підприємств, правові засади їх діяльності, порядок створення та ліквідації, заходи їх державної підтримки. Конкретні заходи щодо фіскального стимулювання розвитку СП в Україні визначаються в іншому законопроекті – «Про внесення зміни до статті 142 Податкового кодексу України (щодо державної підтримки соціальних підприємств)», який передбачає звільнення від оподаткування прибутку соціальних підприємств у межах визначених критеріїв. Передбачається, що рішення про надання статусу соціального підприємства буде прийматися Міжвідомчою комісією з питань державної підтримки соціальних підприємств. Загалом можна констатувати, що СП в Україні лише перебуває на етапі становлення та популяризації. Зокрема, на сьогоднішній день у державі функціонує низка організацій, що займаються підтримкою та популяризацією СП: Міжнародний фонд «Відродження», Український фонд підтримки підприємництва, Благодійний фонд «Благовіст», Всеукраїнський ресурсний центр розвитку соціального підприємництва «Соціальні ініціативи». Крім того, виявляють активність щодо підтримки соціальних ініціатив у малому бізнесі в регіонах банки і грантодавці (Ерсте Банк та Фонд «Східна Європа»).

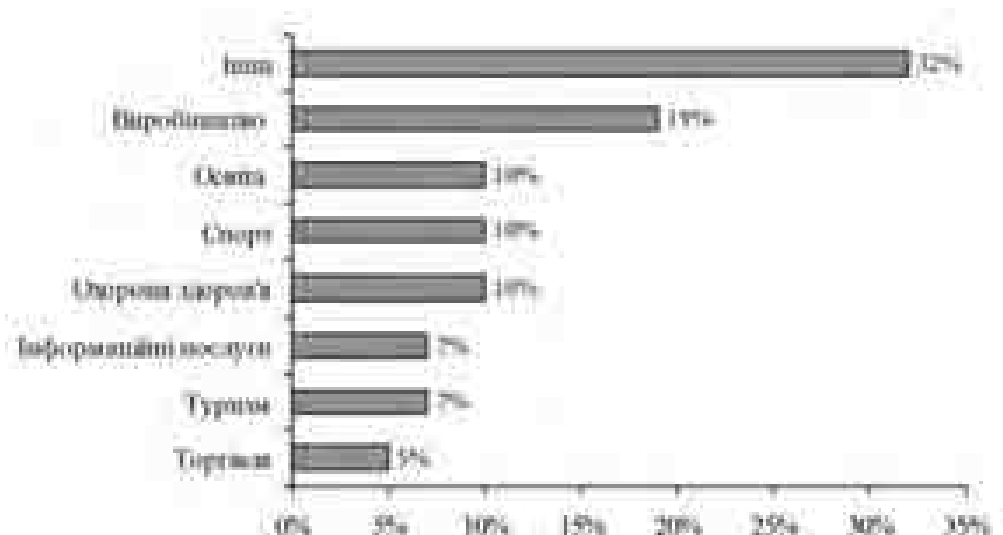


Рис. 3. Розподіл соціальних підприємств в Україні за сферою діяльності

В окремих регіонах України впроваджено низку проектів розвитку СП за сприяння місцевих органів влади. Показовим у цьому випадку є досвід Львівщини. Так, Регіональна програма розвитку малого підприємництва у Львівській області на 2011–2012 рр. передбачала розвиток СП шляхом проведення конкурсів бізнес-ідей та бізнес-планів, навчання, публікації та поширення інформаційних матеріалів. Крім того, з 2010 р. реалізовується Концепція розвитку СП у межах проекту «Підтримка соціального підприємництва в Львівській області», яка передбачає стимулювання розвитку соціально орієнтованих підприємств шляхом створення фондів або кредитних спілок для надання мікрокредитів на поворотній основі для започаткування бізнесу на сільських територіях. Завдяки програмі створено близько 60 підприємств у бджільництві, заготівельній галузі, тваринництві тощо [11, с. 155–166].

Крім того, протягом 2010–2013 рр. у рамках проекту «Сприяння розвитку соціального підприємництва в Україні» (реалізувався у двох пілотних областях – Львівській та Донецькій) створено спеціальні центри, що надавали комплексну підтримку у започаткуванні і розвитку СП, проводили тренінги та навчання, здійснювали просвітницьку роботу. На сьогоднішній день реалізація цього проекту зі зрозумілих причин дещо змінила «географію» поширення та охопила три міста України – Житомир, Вінницю та Львів. Відтак координатор проектів ОБСЄ в Україні спільно з Міністерством соціальної політики України у 2015 р. провели регіональні круглі столи в Житомирі, Вінниці та Львові. На круглих столах анонсувався запуск

регіональних компонентів проекту, спрямованого на підтримку розвитку СП як інструменту подолання соціальних викликів.

Попри законодавчу невизначеність, недостатню популяризацію, все ж СП в Україні поступово стає модним трендом, оскільки обговорюється на різноманітних подіях і привертає увагу багатьох представників громадських організацій, ініціативних груп чи просто активних людей. Адже використання підприємницьких підходів до вирішення соціальних проблем дозволяє зменшити фінансову залежність від бюджетних коштів.

**Висновки.** Серед основних національних моделей СП прийнято виділяти європейську та американську. Національний досвід визначення СП є доволі нечітким у частині розмежування з такими поняттями, як благодійництво та соціально відповідальний бізнес. Основним критерієм щодо ідентифікації соціальних підприємств є домінування соціальної над комерційною місією їхньої діяльності. Зарубіжний досвід свідчить, що оформлена політика держави щодо розвитку СП є лише у 8 країнах-членах ЄС. У США державна підтримка СП є значно меншою порівняно з ЄС. У РФ та Україні розвиток СП відбувається значно повільніше порівняно з США та ЄС. Істотним гальмом розвитку СП в Україні є відсутність законодавчої бази та програм стимулювання (відповідний вектор державної соціально-економічної політики нині лише формується). До пріоритетних напрямів стимулювання розвитку СП в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду варто віднести: розробку спеціальної законодавчої бази (визначала б чіткі критерії соціального підприємства); підтримку наявних та створення

нових інформаційних порталів для популяризації СП; сертифікацію та маркування товарів, що вироблені суб'єктами СП, з подальшим їх пільговим непрямим оподаткуванням (ПДВ); залучення міжнародних фондів зі стимулювання СП (ERDF, ESF); надання державних грантів для створення СП щодо працевлаштування тимчасово переміщених осіб тощо.

Перспективами подальших наукових розвідок є дослідження розвитку СП в Україні у контексті євроінтеграційних прагнень України.

### Література

1. Московская А. А. Феномен социального предпринимательства и его перспективы в России [Электронный ресурс] / А. А. Московская // Меценат. – Режим доступа : <http://www.maecenas.ru/libs/index.html?117>
2. Свинчук А. А. Соціальне підприємництво як особлива форма організації господарської діяльності / А. А. Свинчук // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: у 2 ч. – К. : КНЕУ, 2012. – Ч. 2.
3. Галушка З. І. Феномен соціального підприємництва: поняття та перспективи розвитку в Україні / З. І. Галушка // Вісник. – Серія «Економіка». – К. : ВПЦ «Київ. нац. ун-т». – 2013. – № 148.
4. Орел Ю. Л. Соціальне підприємництво: сучасний стан та перспективи розвитку / Ю. Л. Орел // Державне регулювання соціального підприємництва та соціально відповідального бізнесу : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. / [за заг. ред. О. Ю. Амосова]. – Харків : Союз молодих підприємців, 2008.

5. Андрищенко А. І. Соціальне підприємництво як інноваційний механізм підвищення якості життя найбільш уразливих прошарків населення / А. І. Андрищенко, І. М. Рябець // СОЦІОПРОСТІР : міждисциплінар. зб. наук. пр. із соціології та соціальної роботи. – 2010. – № 1.

6. Social economy and social entrepreneurship – Social Europe guide [Electronic Resource]. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013. – Vol. 4. – 108 p. – Available from : [ec.europa.eu/social](http://ec.europa.eu/social)

7. A Map Of Social Enterprises And Their Eco-Systems In Europe: Synthesis Report / European Commission. December 2014 [Electronic Resource]. – Available from : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12987&langId=en>

8. Ben Thornley. The Facts on U.S. Social Enterprise. – 2012 [Electronic Resource]. Available from : [http://www.huffingtonpost.com/ben-thornley/social-enterprise\\_b\\_2090144.html](http://www.huffingtonpost.com/ben-thornley/social-enterprise_b_2090144.html)

9. Социальное предпринимательство: все только начинается [Электронный ресурс] // Бизнес России. – Режим доступа : <http://businessofrussia.com/%D0%BC%D0%B0%D0%B9/item/222-socialnoe-predprinimatelstvo.html>

10. Арапетян А. Соціально відповідальний бізнес: переваги та обмеження / А. Арапетян, О. Архипчик, Л. Пан // Практика Управління. – 2008. – № 7.

11. Мокій А. І. Розвиток соціального підприємництва у контексті зміцнення економічної безпеки депресивних територій / А. І. Мокій, О. І. Дацко // Економічна безпека і підприємництво. – 2014. – Вип. 1(53).

**Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал**

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

**Україна: аспекти праці**  
Індекс – 74541

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.



# Упровадження сімейних форм улаштування для осіб похилого віку та інвалідів як інноваційний вид соціального обслуговування

В. БОЛЮБАХ

*Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України і НАН України  
м. Київ*

*Проаналізовано концептуальні засади переходу від стаціонарного догляду для осіб похилого віку та інвалідів до впровадження сімейних форм улаштування в контексті євроінтеграційного вектора розвитку. Висвітлено міжнародну правову базу з питань соціального обслуговування даної категорії осіб та нормативно-правову базу соціального обслуговування в Україні. З урахуванням досвіду впровадження прийомної сім'ї як форми влаштування життя громадян похилого віку та інвалідів запропоновано способи вирішення проблеми щодо інноваційного виду соціального обслуговування.*

*В статті проаналізовані концептуальні основи переходу від стаціонарного ухода для пожилых людей и инвалидов к внедрению семейных форм их устройства в контексте евроинтеграционного вектора развития. Освещены международная правовая база, касающаяся вопросов социального обслуживания данной категории лиц, и нормативно-правовая база социального обслуживания в Украине. С учетом опыта внедрения приемной семьи как формы жизнеустройства граждан пожилого возраста и инвалидов предложены пути решения проблемы инновационного вида социального обслуживания.*

*The article analyzes the conceptual foundations of the transition from institutional care for the elderly and disabled to the introduction of family forms in the context of the European integration vector of development. When covering the international legal framework on social services of this category of persons and the legal framework of social services in Ukraine. Taking into account the experience of the introduction of the adoptive family as a form of living arrangement for senior citizens and persons with disabilities are offered innovative solutions to the problem of the form of social service.*

*Ключові слова: сімейні форми влаштування, соціальне обслуговування, громадяни похилого віку, інваліди, послуги сімейного типу, деінституціоналізація, стаціонарний догляд.*

**П**остановка проблеми. Особливістю сучасної демографічної ситуації у світі є тенденція до збільшення тривалості життя і зростання частки населення старше від працездатного віку. У зв'язку з цим у суспільстві вельми актуальною стає проблема надання соціальної допомоги та підтримки літнім людям. Цю проблему можна розглядати у двох аспектах. З одного боку, це підвищення загальної кількості споживання соціальних послуг, з другого боку, у літніх людей з'являється потреба в якісно нових послугах.

У сучасному світі у свідомості громадян похилого віку та інвалідів відбувається поступова переорієнтація від простого доживання до активного залучення в суспільне життя. У зв'язку з цим традиційних форм обслуговування літніх людей стає недостатньо. Створенню умов для якісних соціальних змін служать інноваційні соціальні технології.

Загалом інноваційні соціальні технології спрямовані на активізацію громадян похилого віку та інвалідів, залучення їх у суспільне життя, подолання їх відчуженості і замкнутості. Тобто інноваційна діяльність установ системи соціального захисту вразливих категорій населення сприяє соціалізації літніх людей та інвалідів, збереженню активного способу їх життя, а також реалізації їх інтелектуального потенціалу [1]. Серед інноваційних технологій з'являються альтернативні форми соціальної роботи, серед яких особливе місце належить прийомній сім'ї (фостерній) для літньої людини. До речі, на Заході така форма роботи давно зарекомендувала себе з позитивного боку.

Ситуація в Україні аналогічна світовим демографічним тенденціям і характеризується стійким процесом старіння населення. Для того щоб упроваджувати розглядувану форму соціальної роботи з людьми похилого віку, необхідно перш за все визначити всі її переваги і недоліки. Крім того, слід з'ясувати її особливості та

значущість для літніх людей, варіанти створення прийомної сім'ї, а також порівняти витрати на утримання однієї особи в прийомній сім'ї з витратами у відділенні обслуговування вдома та у відділенні постійного або тимчасового проживання. Тому опрацювання та впровадження європейських стандартів, способів організації, принципів, форм надання, механізмів управління у сфері соціального обслуговування населення набувають особливої актуальності для України в контексті її євроінтеграційного вектора розвитку.

Під час дослідження проблеми було проаналізовано науковий доробок іноземних і українських учених, таких як О. О. Давидюк, Н. В. Кабаченко, О. А. Стефанова, М. В. Кравченко, Ж. М. Новікова, Л. І. Анциферова, Н. А. Бікмурзіна, І. Н. Бондаренко та інші.

**Постановка завдання.** Тенденція зростання кількості людей похилого віку в Україні обумовлює створення найбільш комфортних умов життя громадян старшого віку і забезпечення комплексної реабілітації літніх осіб та інвалідів. Усе це, по суті, являє собою актуальне й важливе практичне завдання, що постало на сучасному етапі перед органами соціального захисту населення. Одним із завдань реформи системи соціальних послуг є деінституціоналізація процесу надання соціальних послуг та наближення можливості одержувати соціальні послуги до місця проживання одержувача [2]. Тож виявлення та застосування альтернативних форм і методів у сфері соціального обслуговування громадян похилого віку та інвалідів нині вкрай потрібні.

Реформування соціальних послуг для цієї категорії громадян має базуватися на загальноєвропейських цінностях людської гідності, рівності та поваги до прав людини, відповідати Конвенціям ООН, сприяти запровадженню міжнародних загальноєвропейських стандартів діяльності та принципів переходу від системи інституціональної опіки до системи альтернативних послуг, від системи інституціонального догляду до системи догляду на рівні фостерної (приймної) сім'ї. У ході цього процесу необхідно переглянути чинні законодавство і політики, усунути будь-які перешкоди забезпеченню якісного догляду та послуг сімейного типу, доступу до основних соціальних послуг відповідної категорії користувачів та їх участі в житті сім'ї та суспільства.

Отже, необхідно розробити стратегію і план дій щодо деінституціоналізації та розвитку системи соціальних послуг для осіб похилого віку й інвалідів на місцях. Це дозволить забезпечити скоординоване та системне впровадження реформ на національному та регіональному рівнях, що економічно доцільно, оскільки внаслідок важких соціально-економічних умов знижується фінансування системи стаціонарних інтернатних закладів.

**Виклад основного матеріалу.** Практичне втілення такої соціальної технології, як перехід від надан-

ня послуг стаціонарного догляду для осіб похилого віку та інвалідів, які перебувають в інтернатних установах, до надання послуг з улаштування зазначених категорій осіб до сімейного проживання, потребує проведення підготовчих заходів. Перш за все необхідно розробити пакет документів, який би регламентував обслуговування громадян похилого віку та інвалідів у прийомних сім'ях. Такий пакет документів може містити:

- Положення про надання соціальних послуг у прийомній сім'ї, в якому сформульовано основну мету – надання постійного стороннього догляду, а також передбачено відповідальність за відповідність застосовуваних методів соціального обслуговування вимогам охорони життя і здоров'я клієнтів, зазначено протипоказання для прийняття в сім'ю.

- Порядок та умови зарахування відповідної категорії громадян на соціальне обслуговування в прийомну сім'ю з описом процедури їх улаштування та розміщення.

- Договір про надання соціальних послуг у прийомній сім'ї, в якому визначаються терміни та обсяги наданих послуг.

- Посадова інструкція соціального працівника прийомної сім'ї, яка визначає обов'язки соціального працівника за цілодобового догляду.

- Трудовий контракт соціального працівника, який визначає навантаження, розряд, режим роботи.

Паралельно з розробленням нормативних документів треба проінформувати населення про нову форму роботи, для того щоб виявити тих, хто бажає взяти в сім'ю літню людину або інваліда; необхідно сформувати банк потенційних прийомних сімей через засоби масової інформації, соціальних працівників тощо. Завдяки цьому організація прийомних сімей дає змогу одночасно вирішити низку соціальних проблем, з якими стикаються літні громадяни та інваліди. Такими проблемами є соціальна самотність після втрати рідних і близьких, погані житлово-побутові умови, потреба в постійному соціальному догляді. Приймні сім'ї для літніх людей та інвалідів сприятимуть формуванню нового соціального інституту – прийомної сім'ї, що передбачає визначення її правового статусу та підтримку з боку держави.

У державах європейської спільноти вже розпочався процес зміни системи інституціонального догляду на систему альтернативних послуг, створення засобів забезпечення догляду та надання соціальних послуг інвалідам, громадянам похилого віку, які перебувають у закладах довгострокового перебування, на послуги сімейного типу.

У зв'язку з впровадженням активних стратегій домашнього догляду, сучасних реабілітаційних методів і форм, спрямованих на максимально можливе перебування особи в звичному соціальному середовищі, головним завданням у цьому процесі

стало забезпечення поваги до прав, свобод, потреб кожної особи з боку нової системи догляду та підтримки. За даними Європейської економічної комісії ООН (ЄЕК ООН) [3] частка людей старше від 65 років, які одержують послуги з догляду в стаціонарних установах у Європейському Союзі, становить 3,3 %. За цим показником лідирує Ісландія з найбільшим співвідношенням 9,3 % людей старше від 65 років, які одержують догляд в інтернатних установах. Північноєвропейські країни надають допомогу максимально більшій частині «слабких літніх людей» на основі державних послуг з догляду вдома. У Норвегії, Фінляндії, Швеції та Швейцарії пропорція громадян, які одержують послуги з догляду в стаціонарних установах, коливається між 5 % і 7 %. У всіх країнах, за якими у ЄЕК ООН є дані, частка тих, хто одержує послуги з догляду в інтернатних установах на довгострокових умовах, значно нижча за тих, хто одержує догляд удома.

Що стосується людей з інвалідністю, то ймовірність бути поміченим у заклади інтернатного типу зростає з віком. Також в інтернатах перебуває більше жінок, ніж чоловіків, через те що жінки живуть довше, ніж чоловіки. Дана статистика актуалізує майбутні виклики в наданні підтримки: оскільки чимраз більше людей з комплексними потребами доживають до похилого віку, то потрібно надавати додаткові послуги для задоволення їхніх потреб. Це, поряд зі подовженням тривалості життя населення в цілому і настанням деменції [стійкого порушення когнітивних функцій у результаті органічного ураження мозку (старчій маразм)] та інших захворювань, що призводять до інвалідності, чинить значний тиск на національну, регіональну і місцеву владу, а також на установи соціального обслуговування та відомства з охорони здоров'я.

Європейська й міжнародна практика втілення та використання основних принципів та елементів переходу від системи інституціонального догляду до системи догляду на рівні сім'ї базується на Європейській соціальній хартії, Конвенції ООН про права інвалідів, Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права ООН, Мадридському міжнародному плані дій з проблем старіння тощо.

Європейська соціальна хартія визначає право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. З метою забезпечення інвалідам ефективного здійснення цього права держави зобов'язуються:

- вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки;
- сприяти доступу їх до роботи всіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів і утримувати їх у звичайному

виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів за допомогою облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності;

- сприяти всебічній соціальній їх інтеграції та участі в житті суспільства, зокрема, за допомогою вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, які спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і які надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку.

З метою забезпечення ефективного здійснення права осіб похилого віку на соціальний захист держави-учасники зобов'язуються вживати відповідних заходів або заохочувати відповідні заходи, зокрема, для:

- надання особам похилого віку можливості якнайдовше залишатися повноцінними членами суспільства за допомогою: забезпечення достатніх ресурсів, що дозволяли б їм жити на задовільному рівні і брати активну участь у суспільному, соціальному і культурному житті; забезпечення інформацією про послуги і програми, які існують для осіб похилого віку, а також про можливості їх використання такими особами;

- надання особам похилого віку можливості вільно вибирати спосіб свого життя і незалежно жити у знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть, за допомогою: забезпечення житла, пристосованого до їхніх потреб і стану здоров'я, або через надання належної допомоги для реконструкції їхнього житла; забезпечення медичного обслуговування та послуг, яких вимагає стан їхнього здоров'я;

- забезпечення особам похилого віку, які мешкають у будинках для людей похилого віку, гарантій надання належної допомоги з повагою до їхнього особистого життя і гарантій участі у прийнятті рішень, що стосуються умов життя в їхньому будинку для людей похилого віку [4].

Конвенція ООН про права інвалідів визначає їх як осіб, що мають стійкі фізичні, психічні, інтелектуальні та сенсорні розлади, які за взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати ефективній їх участі в житті суспільства нарівні з іншими. Конвенція визначає самостійний спосіб життя та залученість у місцеве співтовариство, установлює право людей з інвалідністю на рівне життя з іншими членами суспільства і вимагає від держав розвитку послуг удома, у стаціонарних установах та розвитку системи догляду в місцевому співтоваристві, у тому числі персональної допомоги, необхідної для підтримки життя і залученості в суспільне життя, а також запобігання ізоляції та виключенню із суспільства.

Держави-учасниці цієї Конвенції визнають рівне право всіх інвалідів жити у звичайних місцях проживання, за рівних з іншими людьми варіантів вибо-

Таблиця 1

**Стандарти з прав людини для людей, що перебувають в інтернатних установах**

Проблема	Стандарти
Умови проживання	— Конвенція про права дитини — Декларація ООН з альтернативного догляду — Конвенція ООН про права інвалідів — Стандарти Конвінсу та додаткова територія Ради Європи
Повага до самостійності особистості, сімейного життя і традицій	— Конвенція про права дитини — Конвенція ООН про права інвалідів — Міжнародний пакт про громадянські і політичні права — Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права — Європейська конвенція про права людини: утворює право на приватне та сімейне життя, свободу думки, совісті і віросповідання, пошук до душі дитини, право на участь у культурному житті, право на шлюб і створення сім'ї, право на участь у політичному і громадському житті та інші права
Надання медичної допомоги	Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: утворює право на забезпечення максимальним високим стандартом фізичного і психічного здоров'я, проживання, мед. здоров'я — це основне право людини, обов'язково необхідне для використання інших прав людини
Персонал	У деяких неофіційних стандартах ООН та Ради Європи роль має бути взята до уваги, наявність і якість персоналу, що має стосуватися як альтернативних форм догляду за дітьми, особами, які перебувають у пенітенціарних установах, та особами похилого віку
Конфідентність	— Декларація ООН щодо альтернативного догляду — Преп'юнінський кодекс осіб із психічними захворюваннями
Працевлаштування	— Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права — Конвенція ООН про права інвалідів — Європейська соціальна хартія
Освіта	— Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права — Конвенція ООН про права інвалідів — Конвенція ООН про права дитини — Європейська Конвенція про права людини
Підтримка після школи	— Конвенція ООН про права інвалідів — Європейська соціальна хартія (в останній редакції) — утворює право осіб, які походять з офіційних установ догляду, право на здоров'я, право на соціальне забезпечення та доступ до житла для забезпечення необхідного життя

Джерело: *Управління Верховного Комісара ООН про права людини. Звіт про захист прав людини, гл. VI, с. 25–37.*

ру, а також вживають ефективних і належних заходів для того, щоб сприяти повній реалізації інвалідами цього права, повному їх залученню в місцеве співтовариство, у тому числі забезпечуючи, щоб:

- інваліди мали можливість вибирати нарівні з іншими людьми своє місце проживання і те, де і з ким проживати, і не були зобов'язані проживати в якихось певних житлових умовах;
- інваліди мали доступ до різного роду послуг: удома, за місцем проживання та інших допоміжних послуг на базі місцевої спільноти, включаючи персональну допомогу, необхідну для підтримки життя в місцевому співтоваристві і залучення в нього, а також недопущення ізоляції або сегрегації від місцевої спільноти;
- послуги та об'єкти колективного користування, призначені для населення в цілому, були б рів-

ною мірою доступні для інвалідів і відповідали їхнім потребам.

Конвенція визначає, що уряди держав-учасниць повинні гарантувати, щоб закони і практика не суперечили Конвенції, повинні вжити всіх можливих заходів, у тому числі на законодавчому рівні, для зміни та анулювання чинних законів, постанов, традицій і практики, які дискримінують людей з обмеженими можливостями. Одним з перших кроків у цьому процесі має стати комплексний аналіз національного законодавства і політики, що виходить за межі законодавства з проблем інвалідності [5].

Європейська конвенція про захист прав людини й основоположних свобод гарантує право на повагу до приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. Органи державної влади не можуть втручатись у здійснення цього права, за винятком

випадків, коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб.

У звіті щодо захисту прав людини, що стосується людей, які перебувають в інтернатних установах, Управління Верховного комісара ООН про права людини акцентує увагу на правах і стандартах, які стосуються дітей, інвалідів і людей похилого віку в установах під офіційною опікою. У табл. 1 подано відповідне резюме стандартів із прав людини для осіб, які перебувають в інтернатних установах [6].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права ООН стверджується, що національна політика має бути спрямована на допомогу літнім людям у сприянні їх проживанню у своїх будинках якнайдовше за допомогою реконструкції, облаштування або ремонту будинків та їх адаптації до можливостей таких людей дістати доступ і користуватися такими будинками [7].

Принципи ООН щодо літніх людей містяться в Мадридському міжнародному плані дій із проблем старіння і загальній рекомендації ООН щодо літніх жінок і захисту їхніх прав. Вони підтримують основне право всіх людей на інтегровану участь у житті суспільства, закликають до дій на підтримку незалежності та самостійності літніх людей і послуг, які допомагають людям досягти оптимального рівня життєдіяльності. На підставі Мадридської декларації розроблено Стратегію регіонального впровадження, яка налічує 10 зобов'язань, у тому числі щодо забезпечення повної інтеграції та участі літніх людей у житті суспільства і гарантування якісного життя в будь-якому віці і незалежності життя, здоров'я і благополуччя.

Відповідно до Плану дій проведення спеціальних заходів та створення сприятливих умов для всіх літніх людей має важливе значення для забезпечення їх самостійності й розширення можливостей літніх людей-інвалідів у плані всебічної їх участі в усіх аспектах життя суспільства. Проблема старіння людей, які втратили здатність адекватно сприймати навколишню дійсність, є одним з факторів, на який треба зважати в процесах планування та прийняття рішень. Також у Мадридському міжнародному плані дій із проблем старіння наголошується, що з огляду на всі ці моменти бажано мати континуум доступних варіантів забезпечення догляду — від догляду в сім'ї до догляду в спеціальних установах. Нарешті, істотно важливе значення для вибору найбільш ефективного варіанта має участь літніх осіб в оцінці їх потреб і в контролі за наданням послуг [8].

На шляху інтеграції України до ЄС одним із пріоритетних завдань держави є забезпечення реалізації прав і свобод людини і громадянина, визначених

Конституцією України, наближення стандартів життя до європейських. Узявши на себе зобов'язання щодо перетворення на соціально орієнтовану державу, Україна спрямувала свої дії на підвищення рівня добробуту населення, приділяючи особливу увагу його вразливим групам, зокрема громадянам похилого віку та інвалідам.

Серед документів програмного характеру, що втілюють суспільну реакцію на проблеми старіння і стосуються літніх людей, назвемо такі: Стратегію демографічного розвитку України на період до 2015 р.; Концепцію Загальнодержавної програми «Здоров'я – 2020: український вимір»; Стратегію реформування системи надання соціальних послуг.

Метою Стратегії демографічного розвитку України на період до 2015 р. було поліпшення якісних характеристик рівня життя населення та гармонізація процесів його відтворення на основі відродження духовності української нації та національних традицій, відновлення сімейних цінностей, забезпечення морального здоров'я сім'ї, виховання свідомого батьківства та запобігання соціальному сирітству [9].

Програма «Здоров'я – 2020: український вимір» зосереджується на збереженні та зміцненні здоров'я, профілактиці та зниженні показників захворюваності, інвалідності та смертності населення, підвищенні якості й ефективності надання медико-санітарної допомоги, забезпеченні соціальної справедливості і захисту прав громадян на охорону здоров'я. На сьогодні охорона здоров'я є, безумовно, досить складною системою з багатьма чинниками та детермінантами здоров'я, які зачіпають усе суспільство. Поряд зі стійким скороченням чисельності населення, кількість інвалідів в Україні за останні 20 років подвоїлася. На початок 2011 р. налічувалося 2,7 млн осіб з інвалідністю, або майже 6 % загальної чисельності населення. Водночас через складну і зрегульовану процедуру експертизи рівень інвалідності населення суттєво менший за відповідний європейський показник (перевищує 10 %) [10].

Стратегія реформування системи надання соціальних послуг визначає цілі та пріоритетні напрями проведення реформи в цій сфері, передбачає заходи щодо розширення доступу до соціальних послуг осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Відповідно, для розширення переліку соціальних послуг, що надаються за місцем проживання одержувачів послуг і залучення таких одержувачів до активного суспільного життя, необхідно:

- упроваджувати надання одержувачеві інноваційних соціальних послуг удома, у тому числі альтернативних послуг з догляду в стаціонарних інтернатних установах та закладах;

- розробити заходи з реорганізації стаціонарних інтернатних установ та закладів, зокрема через

утворення при таких установах та закладах відділень денного, тимчасового перебування, для забезпечення можливості проживання одержувачів соціальних послуг удома [11].

Законодавство України з питань опіки та піклування над повнолітніми недієздатними особами та особами, дієздатність яких обмежена, їх соціального захисту базується на Конституції України і складається з Цивільного кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, законів України «Про психіатричну допомогу», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про міжнародне приватне право» та інших нормативно-правових актів і міжнародних договорів України.

Відповідно до Цивільного кодексу України [12] основне завдання органу опіки та піклування полягає у тому, що вони встановлюються з метою забезпечення особистих немайнових і майнових прав та інтересів малолітніх, неповнолітніх осіб, а також повнолітніх осіб, які за станом здоров'я не можуть самостійно здійснювати свої права та виконувати обов'язки. Установлення опіки або піклування над фізичною особою впливає й на визначення місця проживання підопічного, оскільки місцем проживання недієздатної особи є місце проживання її опікуна чи піклувальника або місцезнаходження відповідної організації, яка виконує функції опікуна.

Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України і на виконання п. 1 розд. XI «Повага до дому та сім'ї (ст. 23 Конвенції про права інвалідів)» Додатка 2 до Державної цільової програми «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів на період до 2020 року», до Плану заходів на 2013–2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг розроблено проект Закону України «Основи законодавства України про опіку та піклування над повнолітніми недієздатними особами та особами, дієздатність яких обмежена, їх соціальний захист» [13]. Метою законопроекту є ухвалення законодавчого акта, яким би визначались основні правові, соціальні та організаційні засади і гарантії державної політики у сфері опіки та піклування над повнолітніми недієздатними особами та особами, дієздатність яких обмежена, їх соціального захисту, а також внесення змін до чинних нормативно-правових актів для забезпечення єдиних підходів до регулювання відповідних правовідносин.

Проект Закону містить норми, якими передбачається внесення змін до Сімейного кодексу України, Цивільного кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кримінального процесуального кодексу України, законів України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про звернення громадян», «Про місцеві державні адміністрації», «Про психіатричну допомогу», «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам», «Про безоплатну правову допомогу» та «Про судовий збір». Реалізація проекту Закону України потребує затвердження порядку діяльності органів опіки та піклування щодо опіки та піклування над повнолітніми недієздатними особами та особами, дієздатність яких обмежена та стосується прав та обов'язків повнолітніх осіб, які мають психічні розлади, що впливають на здатність усвідомлювати значення своїх дій, та повнолітніх осіб, які зловживають спиртними напоями, наркотичними засобами, психотропними речовинами, їх аналогами тощо і тим ставлять себе чи свою сім'ю, а також інших осіб, яких вони за законом зобов'язані утримувати, у скрутне матеріальне становище.

Висновки. Сьогодні в Україні розширюються можливості для створення суспільства, в якому якнайповніше мають ураховуватися потреби літніх людей та інвалідів. Реформування соціальних послуг для цієї категорії громадян має відбуватися на основі загальноєвропейських цінностей людської гідності, рівності та поваги до прав людини відповідно до Конвенцій ООН, сприяти запровадженню міжнародних, загальноєвропейських стандартів діяльності та принципів переходу від системи інституціональної опіки до системи альтернативних послуг, від системи інституціонального догляду до системи послуг сімейного типу, що сприятиме підвищенню рівня життя та інтеграції соціально ізольованих громадян у соціум.

Питання опіки та піклування над повнолітніми недієздатними особами та особами, дієздатність яких обмежена, на сьогодні стосуються понад 60 тис. українців. Проте створенню досконалої системи нормативно-правових актів для регулювання відносин з опіки та піклування перешкоджає те, що досі немає спеціального закону, який би регулював відносини з опіки та піклування не тільки щодо дітей, а й щодо повнолітніх недієздатних осіб та осіб з обмеженою дієздатністю. Також немає нормативно-правового акта щодо оплати послуг опікунів і піклувальників, а між чинними законодавчими актами існують суперечності.

Вважаємо, що наявну нормативну базу слід переглянути і внести зміни, щоб усунути всі перешкоди на шляху до успішної реалізації нових реформ. Законодавство має підтримувати повну інтеграцію та участь різних груп населення, включаючи осіб похилого віку, інвалідів, повнолітніх недієздатних осіб та осіб, дієздатність яких обмежена, у житті суспільства згідно з основними міжнародними та європейськими документами про права людини. Законодавча і нормативна реформи необхідні для впровадження нового альтернативного типу послуг у процесі переходу від стаціонарного догляду до

послуг з улаштування визначених категорій для проживання в сім'ях і дальшого розвитку таких форм догляду на рівні громади.

Для переходу від надання послуг стаціонарного догляду до сімейних форм улаштування необхідно розробити стратегію та план дій з деінституціоналізації та розвитку системи соціальних послуг для осіб похилого віку та інвалідів на місцях. Це дозволить забезпечити скоординоване та системне впровадження реформ на національному та регіональному рівнях.

В європейських країнах, що успішно впроваджували деінституціоналізацію, вирішальним фактором було створення комплексних короткострокових і довгострокових планів. Реалістичні плани дій, які доповнюють стратегію, мають бути розроблені за участі всіх заінтересованих сторін. Утім навряд чи в Україні вистачить ресурсів для впровадження деінституціоналізації одночасно для всіх людей похилого віку та інвалідів, які проживають на даний момент в інтернатних установах. Тому в плані має бути чітко зазначена група, яка вважається пріоритетною. Крім цього, рекомендується внести в план дій такі елементи:

- склад і роль керівництва та керівні групи;
- діяльність, що відповідає цілям і заходам стратегії;
- терміни реалізації;
- відповідальні установи й особи;
- соціальні послуги, які будуть розвиватися;
- витрати, доступні ресурси й необхідне фінансування;
- програма контролю та оцінки.

Після прийняття рішення про заміну системи інституціональної опіки на систему альтернативних послуг на місцях вкрай важливо забезпечити законодавчу підтримку для інтеграції людей похилого віку та інвалідів у повноцінне суспільне життя. У ході цього процесу необхідно переглянути чинні законодавство і політики, усунути будь-які перешкоди на шляху до забезпечення якісного догляду та послуг сімейного типу, у доступі до основних соціальних послуг відповідної категорії користувачів та їх участі в житті сім'ї та суспільства.

Застосування інституту прийомної сім'ї дасть можливість істотно поліпшити соціальне самопочуття літніх людей та інвалідів, зміцнити зв'язок поколінь, підтримати соціальну мобілізацію суспільства, збагатити форми соціального обслуговування літніх людей та інвалідів.

### Література

1. Пономарева М. И. Инновационные формы и методы социального обслуживания пожилых граждан [Електронний ресурс] / М. И. Пономарева. — Режим доступу : [methodcentr.ru/images/cms/menu/043](http://methodcentr.ru/images/cms/menu/043)
2. Стратегія реформування системи надання соціальних послуг, ухвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.08.2012 № 556-р.
3. ICPD Beyond 2014: The UNECE Region's Perspective / UNECE Regional Report [Electronic Resource]. — Available from : [http://www.unecce.org/fileadmin/DAM/pau/icpd/Conference/Other\\_documents](http://www.unecce.org/fileadmin/DAM/pau/icpd/Conference/Other_documents)
4. Європейська соціальна хартія [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 03.05.1996 № ETS No. 163. — Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062)
5. Конвенція ООН про права інвалідів [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 13.12.2006. — Режим доступу : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_g71)
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 04.11.1950. — Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004)
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 16.12.1966. — Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042)
8. Мадридський міжнародний план дій з проблем старіння [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 8–12 квіт. 2002 р. — Режим доступу : <http://undesadspd.org/LinkClick.aspx?fileticket>
9. Про затвердження Стратегії демографічного розвитку України на період до 2015 р. [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 24 червня 2006 р. № 879. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/879-2006-%D0%BF>
10. Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми «Здоров'я 2020: український вимір» [Електронний ресурс] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2011 р. № 1164-р. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1164>
11. Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг [Електронний ресурс] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 8.08.2012 № 556-р. — Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/556-20>
12. Цивільний кодекс України (зі змінами, внесеними згідно із Законами від 16.01.2003 № 435-IV) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/>
13. Про опіку та піклування над повнолітніми недієздатними особами та особами, цивільна дієздатність яких обмежена [Електронний ресурс] : проект Закону України. — Режим доступу : [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id)

# Соціальний аспект реформування вітчизняної пенсійної системи в сучасних умовах

В. РУДИК

доктор економічних наук

Подільський державний аграрно-технічний університет  
м. Кам'янець-Подільський

*У статті висвітлено питання реформування вітчизняної пенсійної системи на сучасному етапі її розвитку, здійснено оцінку основних показників, що характеризують рівень соціального захисту українських пенсіонерів, проведено порівняння їх із середньоєвропейськими показниками і міжнародними стандартами у сфері соціального забезпечення. Визначено, що багаторівневі пенсійні системи, які функціонують у багатьох європейських країнах, дають можливість додатково залучати фінансові ресурси для накопичення пенсійних доходів громадян; підтверджено необхідність запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи найближчим часом для формування повноцінної національної пенсійної системи. На основі проведених досліджень доведено, що група соціальних чинників обумовлює потребу у використанні пенсійного менеджменту для вдосконалення механізму управління вітчизняною пенсійною системою.*

*В статье освещены вопросы реформирования отечественной пенсионной системы на современном этапе ее развития, осуществлена оценка основных показателей, характеризующих уровень социальной защиты украинских пенсионеров, проведено их сравнение со среднеевропейскими показателями и международными стандартами в сфере социального обеспечения. Определено, что многоуровневые пенсионные системы, функционирующие в большинстве европейских стран, благоприятствуют дополнительному привлечению финансовых ресурсов для накопления пенсионных доходов граждан; подтверждена необходимость внедрения в ближайшее время обязательной накопительной пенсионной системы для формирования полноценной национальной пенсионной системы. По результатам проведенных исследований доказано, что группа социальных факторов обуславливает необходимость использования пенсионного менеджмента для усовершенствования управления отечественной пенсионной системой.*

*The article highlights the issues of reforming the national pension system at the present stage of its development, assess the main indicators, characterizing the level of social protection of Ukrainian pensioners, compared with the average European indicators and international standards in the field of social security. It is determined that a multi-level pension system, which operate in many European countries, provide an opportunity to attract additional financial resources for the accumulation of retirement income citizens, confirmed the necessity of introduction of the compulsory accumulative pension system in the near future for the formation of a full national pension system. Based on the conducted research proved that the group of social factors leads to the need to use pension management to improve management mechanism of domestic pension system.*

Ключові слова: мінімальний розмір пенсії, вітчизняна пенсійна система, пенсійна реформа, соціальний захист населення, прожитковий мінімум на одну особу, соціальна політика держави, середня пенсія.

**П**остановка проблеми. Соціальний захист населення вже багато десятиріч в економічно розвинених країнах є основним атрибутом соціальної політики. На переконання більшості науковців, формування системи соціального захисту полягає в підтримці стабільних доходів населення, вільного доступу до медичної допомоги та надання необхідних соціальних послуг. Особливістю розвитку системи соціального захисту на сучасному етапі є переведення державної системи соціального захисту на ринкові засади, залучення роботодавців, громадян до витрат на

соціальний захист, обмеження кола державної підтримки лише тими категоріями людей, які через відсутність роботи, похилий вік, багатодітність чи вади здоров'я не в змозі забезпечити себе самостійно.

Серед основних завдань соціальної політики нашої держави – також забезпечення добробуту, стабільно високих доходів громадян пенсійного віку. Їх соціальний захист має виявлятися через досягнення європейських соціальних стандартів, передбачених відповідними міжнародними документами. У зв'язку із цим в Україні здійснюється пенсійна реформа, яка своєю метою ставить створення сучасної національної пен-



сійної системи, котра покликана забезпечити достатньо високий рівень життя пенсіонерів. І соціальні чинники матимуть пріоритетне значення для її реалізації.

Кризові явища в економіці країни спричинюють нові випробування перед нашим суспільством. Незважаючи, однак, на складну фінансову ситуацію, держава повинна забезпечити соціальний захист громадян пенсійного віку. Шукати додаткові фінансові ресурси, що забезпечать підвищення соціальних стандартів українських пенсіонерів і наближення їх до рівня більшості європейських країн, необхідно, поєднуючи зусилля науковців, спеціалістів, фахівців у пенсійній сфері, роботодавців і державних фінансових інститутів. Саме на розв'язання цих проблем спрямований сучасний етап пенсійної реформи в нашій країні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проведення пенсійної реформи в Україні підвищило інтерес науковців до проблем розвитку системи пенсійного страхування, яка покладена в основу створення сучасної вітчизняної пенсійної системи. Оцінюванню чинної національної пенсійної системи і напрямам її вдосконалення присвятили свої наукові праці Д. Полозенко, Е. Лібанова, Л. Ткаченко, В. Грушко, А. Залетов, О. Коваль, С. Лондар, Б. Надточій, С. Онишко та інші автори. Здійснили свій внесок у дослідження пенсійної системи України за умов реформування й іноземні фахівці, зпоміж яких насамперед назвемо М. Свенчицькі, І. Чапко, Г. МакТаггарта й М. Вінера. Їхні наукові напрацювання дали змогу визначити стан української пенсійної системи, вплив різних чинників на її дальший розвиток, необхідність реформування її на принципах пенсійного страхування. Варто зазначити, що сучасний етап пенсійного реформування потребує додаткового поглибленого вивчення розвитку системи пенсійного страхування, особливо в плані впливу соціальних чинників і їх ролі у формуванні сучасної національної пенсійної моделі.

**Постановка завдання.** На сучасному етапі реалізації пенсійної реформи важливим є аналіз рівня фінансового забезпечення українських пенсіонерів за умов фінансової кризи, оцінка мінімальних їхніх доходів, динаміки темпів зростання пенсійних виплат за досліджуваний період, порівняння їх із середньоевропейськими показниками. Визначення фактичних соціальних стандартів у пенсійній сфері продемонструє рівень забезпечення громадян пенсійного віку в нашій країні і виявить вплив соціальних чинників на необхідність дальшого реформування національної пенсійної системи для створення оптимальної пенсійної моделі в країні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В основу побудови ефективної вітчизняної пенсійної системи мають бути покладені соціальні пріоритети, які покликані забезпечити високий рівень життя і добробут громадян пенсійного віку. Ці пріоритети мають

базуватися на відповідному економічному та юридичному підґрунті. Саме поєднання соціальних і економічних елементів має сприяти формуванню сучасної пенсійної моделі нашої держави. Інакше кажучи, підвищення соціальних показників рівня життя пенсіонерів має бути підтверджене й обґрунтоване відповідними економічними і фінансовими показниками.

Відомо, що соціальні чинники в нашій державі ще не досягли загальносвітових стандартів. Тому увага багатьох учених у галузі соціального захисту зосереджена на пошуку нових способів досягнення оптимального співвідношення між економічними і соціальними складниками суспільного розвитку, які б дозволили уникнути конфлікту між пріоритетами економічного розвитку і принципами соціальної справедливості [1, с. 20].

Пріоритетом у реалізації соціальної політики країни на сучасному етапі є досягнення світових стандартів у соціальній сфері. Вони встановлені відповідними міжнародними документами, до яких належать Конвенція Міжнародної організації праці № 102 та Європейський кодекс соціального забезпечення [2]. Саме за їх допомогою в Україні здійснюється реформування соціально-трудова відносин. Реформування в пенсійній сфері почалося ще на початку 1990-х рр. Більш масштабного характеру воно набуло в середині першого десятиріччя XXI ст., коли були ухвалені базові законодавчі документи з реформування вітчизняної пенсійної системи [3; 4]. Вітчизняне пенсійне законодавство передбачає формування багаторівневої системи пенсійного забезпечення громадян, яка використовує принципи пенсійного страхування і можливість залучення різноманітних джерел фінансування пенсійних виплат.

Система пенсійного страхування є одним з базових інститутів соціального захисту громадян пенсійного віку. Вона передбачає обмеження негативного впливу несприятливих подій у житті людини і формування такого розміру пенсій, який би задовольняв усі першорядні потреби громадян у пенсійному віці. «На відміну від державного пенсійного забезпечення, пенсійне страхування є формою резервування заробітної плати, що забезпечує підтримку матеріального добробуту в разі втрати працездатності через старість, інвалідність або втрату годувальника. Сплачуючи внески з пенсійного страхування, соціальні партнери – працівники та їх роботодавці – об'єднують свої зусилля та ресурси для створення колективних систем захисту та безпеки, що дає можливість розподілити ризики і збитки між громадянином та суспільством. При цьому забезпечується соціальний зв'язок не лише між учасниками ринку праці, а й між поколіннями працездатних осіб та їхніми батьками і дітьми» [5, с. 24–27].

Головне завдання уряду нашої країни у сфері пенсійного забезпечення – підвищення розмірів пенсій громадянам, які досягли пенсійного віку, з метою наблизити їх до рівня міжнародних стандартів, задекларованих Міжнародною організацією праці. До речі, середній роз-

Таблиця 1

**Темпи зростання мінімальної, середньої пенсії і середньої заробітної плати в Україні у 2006–2014 рр.**

Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Мінімальний розмір пенсії, грн	149	199	244	275	311	366	407	448	499
Темпи зростання до базового року, %	100	133,5	163,8	184,6	208,7	242,3	272,5	300,7	334,9
Темпи зростання до попереднього року, %	100	33,5	31,1	17,3	15,2	18,7	14,3	17,4	18,3
Середній розмір пенсії, грн	454,2	478,2	511,2	566,4	669,9	717,8	753,1	787,7	856,1
Темпи зростання до базового року, %	100	105,3	112,5	124,7	147,5	158,9	168,0	173,4	188,3
Темпи зростання до попереднього року, %	100	5,3	6,8	9,8	15,1	7,0	5,1	3,2	7,9
Середній розмір заробітної плати, грн	1001	1111	1200	1280	1374	1470,7	1552,9	1630,1	1740
Темпи зростання до базового року, %	100	111,0	120,0	128,0	137,4	147,0	155,3	163,0	174,0
Темпи зростання до попереднього року, %	100	11,0	8,1	6,3	6,9	6,9	5,3	5,0	6,7

мір державної пенсії в Україні у 2014 р. становив 1526,1 грн, і проти 2013 р. вона збільшилася тільки на 55,1 грн [6] Для порівняння: у країнах Європейського Союзу пенсійні виплати в середньому були на рівні 250–400 євро [7] Тільки за цими статистичними даними можна переконатись, що в нашій країні пенсійне забезпечення в багато разів менше, ніж у європейських країнах.

Усі етапи проведення пенсійної реформи в країні супроводжувалися підвищенням основних соціальних параметрів для пенсіонерів. Майже всі види пенсій, передбачені чинним вітчизняним пенсійним законодавством, мали тенденцію до зростання. Це свідчить про те, що держава намагалася підвищити соціальні стандарти для громадян пенсійного віку і наблизити їх до рівня міжнародних стандартів. Залежно від можливостей національної економіки, від обсягів зростання ВВП країни, від інших економічних чинників протягом останнього десятиріччя спостерігалися неоднакові темпи зростання основних показників, що характеризують якісні зміни у пенсійному забезпеченні громадян (табл. 1).

У 2014 р. мінімальний розмір пенсії становив 949 грн. За останні вісім років її розмір збільшився у 2,7 раза, або на 599 грн. Щороку величина мінімальної пенсії зростала в середньому на 18,3 %. Найвищі темпи її зростання спостерігались у 2008 р. – на 31,1 % проти 2007 р. Порівняно з 2013 р. величина мінімальної пенсії у 2014 р. не підвищувалася. Аналогічна ситуація спостерігалась і у 2015 р. До вересня мінімальний розмір пенсії залишався на рівні 2013 р., і тільки з 1 вересня його було підвищено до 1074 грн [8]. Унаслідок досить великих темпів інфляції у 2014 і 2015 рр., а також значного зниження курсу національної грошової одиниці гривні до основних міжнародних валют – долара США і євро – реальні доходи громадян пенсійного віку зазнали значного знецінення порівняно із середньоєвропейськими показниками.

Якщо аналізувати динаміку середнього розміру пенсії за досліджуваний період, то він також мав тенденцію до зростання. В Україні вона зросла за досліджуваний період у 3,8 раза й досягла у 2014 р. 1526,1 грн. Темпи її зростання проти попереднього року становили: у 2007 р. – 17 %, у 2008 – 57,1 %, у 2009 – 19,6 %, у 2010 – 11,2 %, у 2011 – 12,3 %, у 2012 – 25,4 %, у 2013 – 17,3 %, у 2014 – 3,8 %. Темпи зростання середньої пенсії в країні за 2014 р. також віддзеркалюють сповільнення підвищення добробуту українських пенсіонерів.

Збільшення мінімальної й середньої пенсій супроводжувалося підвищенням середньої заробітної плати. Варто зазначити, що порівняно з базовим роком темпи зростання середньої заробітної плати перевищують темпи зростання мінімального розміру пенсії, тоді як стосовно до темпів зростання середньої величини пенсії вони дещо нижчі. Проти 2006 р. середній розмір заробітної плати в Україні збільшився утричі. Найбільші темпи її підвищення спостерігались у 2007 і 2008 рр., коли доходи громадян зросли проти попереднього року відповідно на 29,8 % і 33,7 %. Однак протягом останніх років середня зарплата у країні зростала незначними темпами.

Водночас, незважаючи на зростання всіх трьох важливих соціальних показників в Україні, за цей період темпи інфляції також прискорювались: 2006 р. – 11,6 %, 2007 – 16,6 %, 2008 – 22,3 %, 2009 – 12,3 %, 2010 – 9,1 %, 2011 – 4,6 %, 2013 – 0,5 %. У 2012 р. темпи інфляції відповідно до статистичних даних вповільнились на 0,2 %. І вже у 2014 р. внаслідок відомих економічних і політичних подій у країні трапився стрибок темпів інфляції, яка на кінець року сягнула 19 %. А це означає, що реальні розміри пенсій і середньої заробітної плати збільшуються набагато повільніше, ніж раніше.

У 2016 р. Державним бюджетом України передбачається підвищення мінімального розміру пенсії на 12 %,

але воно фактично лише компенсує запланований рівень інфляції, який прогнозується приблизно на такому самому рівні. Тобто пенсійні виплати українських пенсіонерів залишаються надто низькими порівняно з пенсіями громадян більшості європейських країн. І даний аналіз підтверджує, що роль соціальних чинників досить важлива у проведенні пенсійної реформи у нашій країні.

Про недостатні грошові доходи громадян пенсійного віку в країні свідчить коефіцієнт заміщення заробітної плати пенсією, який характеризує рівень пенсійного забезпечення населення і показує, яку частку становить величина пенсії до величини середньої заробітної плати працюючих громадян. На цей показник особливу увагу звертає МОП і інші міжнародні організації у сфері соціального забезпечення населення. За її рекомендаціями він не має бути менший за 30 % заробітку кваліфікованого робітника. В Україні співвідношення середньої пенсії та середньої заробітної плати у 2014 р. дорівнювало 48,5 %. На перший погляд цей показник перевищує норми, рекомендовані відповідними європейськими міжнародними організаціями в соціальній сфері. Проте, якщо врахувати, що рівень середньої заробітної плати в Україні набагато нижчий за середньоевропейські показники, то можна зробити висновок, що він не повністю задовольняє потреби українських пенсіонерів щодо підвищення добробуту їхнього життя. У багатьох європейських країнах коефіцієнт заміщення перевищує 50 %, у Франції і Швеції він досяг 68 %, в Іспанії і Польщі – 51 % [6]. Він показує, що в цих країнах розміри пенсії наближаються до розмірів середніх заробітних плат працездатного населення.

Безсумнівно, величина пенсій у країнах Європи порівняно з нашою державою підтверджує ефективність багаторівневих пенсійних систем. Використання перерозподільних і накопичувальних пенсійних програм дає можливість громадянам більшості європейських країн після досягнення ними пенсійного віку одержувати кілька видів пенсій. У сукупності вони дозволяють сформувати пенсійні доходи, які здатні підтримувати їхній життєвий добробут після виходу на пенсію.

Значного поширення серед європейських країн у пенсійній сфері вже достатньо давно набула накопичувальна пенсійна система. Вона вельми ефективно доповнює перерозподільну пенсійну систему і сприяє диференціації фінансових ресурсів у формуванні пенсійних доходів громадян. Як показує досвід багатьох країн Європи, накопичувальні пенсійні системи дають змогу залучати свій фінансовий потенціал у їхні національні економіки, сприяючи розвитку фондових ринків. Відповідно до чинних національних пенсійних законодавств європейські країни використовують обов'язкові й добровільні пенсійні накопичувальні програми, які ще більше урізноманітнюють можливості громадян щодо збільшення їхніх пенсійних фінансових ресурсів.

Наше пенсійне законодавство передбачає формування трирівневої національної пенсійної системи, яка має охоплювати перерозподільні й накопичувальні типи пенсійних програм. Перші два рівні (солідарна пенсійна система і загальнообов'язкова державна накопичувальна пенсійна система) мають обов'язковий характер для працездатного населення, а третій – недержавне пенсійне забезпечення – має добровільну форму. На сьогоднішній день на практиці застосовуються тільки перший і третій рівні, які використовують відповідно перерозподільний і накопичувальні типи пенсійних програм. Слід зазначити, що загальнообов'язкове державне накопичувальне пенсійне страхування планували запровадити кілька попередніх урядів країни, але через різні економічні й політичні фактори другий рівень іще не функціонує. Нинішня державна виконавча гілка влади планує його запровадити у 2017 р. Формування багаторівневої пенсійної моделі свідчить про те, що держава за прикладом європейських країн дає можливість громадянам використовувати різноманітні джерела поповнення своїх пенсійних доходів.

На думку багатьох вітчизняних науковців, основними пріоритетами соціальної політики нашої держави має стати курс на поліпшення добробуту бідних верств населення без збільшення багатства заможних, що обумовить скорочення розбіжності між доходами бідних і багатих. За даними Держкомстату України, частка найбідніших верств населення досягає 26,4 %. Порівнюючи співвідношення доходів 20 % найбагатших і 20 % найбідніших громадян, можемо зазначити, що в країнах ЄС воно становить 4,8 : 1, у Китаї – 7 : 1, а в Україні – 15 : 1 [9, с. 84].

Отже, основне завдання уряду країни у сфері пенсійного забезпечення полягає в підвищенні розмірів пенсій громадянам, які досягли пенсійного віку, і наближенні цих розмірів до міжнародних стандартів, задекларованих МОП. При цьому зауважимо, що чинне пенсійне законодавство передбачає встановлення мінімального розміру пенсії за віком на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність [3], що підтверджують дані табл. 2.

З початку 2012 р. до початку 2016 р. мінімальний розмір пенсії і, відповідно, розмір прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність, збільшився тільки на 262 грн. Загальний показник розміру прожиткового мінімуму на одну особу у 2016 р. – 1330 грн. Проте незначне підвищення розмірів мінімальної й середньої пенсій громадян України, а також прожиткового мінімуму на одну особу не в змозі вирішити проблеми наближення їх до міжнародних соціальних стандартів, адже занадто великий розрив між ними існує на сьогодні. Тому формування повноцінної трирівневої вітчизняної пенсійної моделі дозволить запропонувати населенню додаткові фінансові ресурси для підвищення їхніх пенсійних доходів.

Характеризуючи соціальні чинники в пенсійній сфері, науковці звертають увагу також на середню

Таблиця 2

**Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць у 2012–2014 рр.**

Дата	Розмір прожиткового мінімуму для сім'ї зазначеної демографічної групи населення, грн				
	Діти до 6 років	Діти внаслідок війни 6 до 18 років	приватизація особа	особа, які втратили працездатність	інвалідів І категорії
01.01.2012–31.03.2012	899	1112	1073	872	1017
01.04.2012–30.06.2012	911	1124	1084	884	1027
01.07.2012–30.09.2012	917	1134	1092	888	1034
01.10.2012–30.11.2012	930	1161	1118	910	1060
01.12.2012–31.12.2012	961	1197	1144	934	1091
01.01.2013–30.03.2013	972	1210	1147	934	1108
01.12.2013–11.12.2013	1022	1266	1210	980	1176
01.01.2014–31.12.2014	1022	1266	1210	980	1176

тривалість життя від народження. В Україні невисокий рівень медичного забезпечення призводить до погіршення стану здоров'я населення, і це впливає на середню тривалість життя громадян. Протягом більше ніж 20 останніх років показники тривалості життя «від народження» як чоловіків, так і жінок коливалися, то зменшуючись, то збільшуючись, але суттєвих змін не відбулося. Лише протягом останніх кількох років спостерігалася тенденція до підвищення очікуваної тривалості життя громадян у нашій країні з 68,3 років у 2008 р. до 71,4 років у 2014 р. Саме в цьому році середньостатистичний показник тривалості життя від народження був найвищий за досліджуваний період. Аналогічно підвищилися дані показники для чоловіків – 66,3 року і жінок – 76,4 року (табл. 3).

Слід зазначити, що до 2008 р. середня тривалість життя від народження в Україні була нижча, ніж у 1991 р. (69,3 року). Аналогічна картина спостерігається, якщо розглядати даний показник окремо для чоловіків і для жінок. Середня очікувана тривалість життя для чоловіків протягом 1992–2009 рр. була нижча, ніж у 1991 р., і тільки в 2010 р. вона перевищила рівень 1991 р. на 1,1 року і досягла 65,3 року. Для жінок рівень 1991 р. за цим показником був перевищений у 2008 р., маючи й надалі тенденцію до зростання. У 2013 р. він на два роки перевищив показник 1991 р.

Порівняно з країнами ЄС Україна значно поступається їм у середній тривалості життя від народження. У західноєвропейських країнах вона на 8,2 року довша в жінок і на 14 років – у чоловіків [10, с. 16–18]. Цей соціальний фактор досить довго унеможлилював підвищення пенсійного віку в країні й був основним аргументом під час розгляду даного питання. Він також знижує ефективність функціонування ринку праці в країні, що негативно впливає на фінансове забезпечення пенсійної системи.

Отже, оцінюючи соціальний стан українських пенсіонерів, необхідно зауважити, що більша їх частина одержує пенсії, які за розмірами не досягають середніх. Частка пенсіонерів з доходами, меншими за роз-

мір середньої пенсії, протягом останніх п'яти років становила від 55 до 60 % від загальної їх кількості. Це свідчить про те, що й серед пенсіонерів існують значні розбіжності в одержуваних пенсійних виплатах, і негативним є те, що в цій категорії громадян переважає частка з більш низькими пенсійними доходами. Така ситуація в пенсійній сфері істотно знижує фінансові можливості громадян пенсійного віку забезпечувати свої життєві потреби і не дає змоги комфортно почувати себе в суспільстві нарівні з іншими групами населення країни. Вона показує, що нинішні обсяги пенсійного забезпечення не відповідають реальним потребам і витратам людей пенсійного віку.

**Висновки.** Підсумовуючи викладене, зазначимо, що одна з головних цілей пенсійної реформи в Україні полягає в забезпеченні фінансової стабільності вітчизняної пенсійної системи і диверсифікації джерел фінансування пенсій за рахунок внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та обов'язкових і добровільних пенсійних накопичень. Кожен етап пенсійного реформування спрямований на створення національної пенсійної системи нового типу, яка б використовувала перерозподільні й накопичувальні пенсійні програми, сприяла диференціації фінансових ресурсів у формуванні пенсійних доходів громадян, базуючись при цьому на принципах пенсійного страхування.

Важливу роль в успішній реалізації пенсійної реформи відіграють соціальні чинники. Їх вивчення дає змогу оцінити рівень соціального захисту українських пенсіонерів, фінансове їх забезпечення, відповідність останнього міжнародним соціальним стандартам. Незважаючи на зростання розміру пенсій в Україні, вони ще не досягли рівня європейських країн. Тому в найближчій перспективі соціальні чинники будуть, як і раніше, багато важити в проведенні пенсійної реформи. Адже для того щоб брати участь у інтеграційних європейських процесах, Україна повинна досягти рівня світових міжнародних стандартів за багатьма показниками в соціальній сфері.

Таблиця 3

**Динаміка середньоочікуваної тривалості життя від народження в Україні**

Період звітний Рік(роки) народження Проміж.	Середньо очікувана тривалість життя від народження (жінки) 1990, роки	У тому числі:	
		чоловіки	жінки
1981-1982	70,3	64,3	76,3
1982-1983	70,7	64,7	76,7
1983-1984	70,9	64,9	76,9
1984-1985	71,2	65,2	77,2
1985-1986	71,5	65,5	77,5
1986-1987	71,8	65,8	77,8
1987-1988	72,1	66,1	78,1
1988-1989	72,3	66,3	78,3
1989-1990	72,6	66,6	78,6
1990-1991	72,9	66,9	78,9
1991-1992	73,2	67,2	79,2
1992-1993	73,5	67,5	79,5
1993-1994	73,8	67,8	79,8
1994-1995	74,1	68,1	80,1
1995-1996	74,4	68,4	80,4
1996-1997	74,7	68,7	80,7
1997-1998	75,0	69,0	81,0
1998-1999	75,3	69,3	81,3
1999-2000	75,6	69,6	81,6
2000-2001	75,9	69,9	81,9
2001-2002	76,2	70,2	82,2
2002-2003	76,5	70,5	82,5
2003-2004	76,8	70,8	82,8
2004-2005	77,1	71,1	83,1
2005-2006	77,4	71,4	83,4
2006-2007	77,7	71,7	83,7
2007-2008	78,0	72,0	84,0
2008-2009	78,3	72,3	84,3
2009-2010	78,6	72,6	84,6
2010-2011	78,9	72,9	84,9
2011-2012	79,2	73,2	85,2
2012-2013	79,5	73,5	85,5
2013-2014	79,8	73,8	85,8

Для підвищення фінансування громадян пенсійного віку необхідно шукати додаткові фінансові ресурси. Вважаємо за потрібне все-таки запровадити обов'язкову накопичувальну пенсійну систему, яка відповідно до чинного українського пенсійного законодавства формуватиме другий рівень вітчизняної пенсійної системи. Більшість фахівців переконані, що перехід на накопичувальну систему пенсійного страхування – це економічно обґрунтований захід, що його передбачає провадити уряд держави, щоб мати можливість і надалі здійснювати пенсійне забезпечення. Саме запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування, яке формує другий рівень національної пенсійної системи, покликаний сприяти підвищенню соціальних стандартів для громадян пенсійного віку відповідно до вимог МОП.

З метою поліпшення функціонування солідарної пенсійної системи і недержавного пенсійного забезпечення, які формують перший і третій рівні національної пенсійної системи, треба вдосконалити їх механізм управління, підвищивши його ефективність. Група соціальних чинників найбільш об'єктивно обумовлює потребу у використанні пенсійного менеджменту за сучасних умов проведення пенсійної реформи. Низький рівень пенсій українських пенсіонерів порівняно із середньоєвропейськими пенсійними виплатами, невідповідність іншим європейським соціальним стандартам у пенсійній сфері свідчить про те, що реформування вітчизняної пенсійної системи потрібно здійснювати й далі. Ключову роль у цьому має відіграти використання теоретичних і практичних аспектів пенсійного менеджменту.

**Література**

1. Погорелова С. Соціальний захист як головний критерій соціальної держави / С. Погорелова // Вісник Пенсійного фонду України. – 2008. – № 4.
2. Конвенція Міжнародної організації праці № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 18.06.1952 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.liga.net](http://www.liga.net)
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 9.07.2003 [Електронний ресурс] // ВВР. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
4. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 9.07.2003 [Електронний ресурс] // ВВР. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
5. Ткаченко Л. Вплив демографічних процесів на розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні / Л. Ткаченко // Вісник пенсійного фонду України. – 2008. – № 4.
6. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [[http // www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)].
7. Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://epp.eurostat.ec.europa.eu /portal/page/portal/statistics/search](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search)
8. Закон України «Про зміни до Закону України "Про Державний бюджет України на 2016 рік"» № 704-VIII від 17.09.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
9. Полозенко Д. Основні напрямки соціальної політики на сучасному етапі розвитку економіки України / Д. Полозенко // Економіка України. – 2011. – № 7.
10. Биліна О. Стартує другий рівень / О. Биліна // Вісник пенсійного фонду України. – 2010. – № 1.

# Економіко-математичне обґрунтування багатofакторної моделі регіональних ринків праці України

Т. ВІТРЯК

кандидат економічних наук

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України  
м. Київ

*У статті обґрунтовано економіко-математичну багатofакторну модель регіональних ринків праці України. Відібрано факторні показники, що об'єктивно відображають економічні процеси формування зайнятості населення. Здійснено оцінку адекватності запропонованої моделі та рекомендовано її для прогнозування тенденцій розвитку ринку трудових ресурсів.*

*В статье обоснована экономико-математическая многофакторная модель региональных рынков труда Украины. Проведен отбор факторных показателей, объективно отражающих экономические процессы формирования занятости населения. Осуществлена оценка адекватности предложенной модели, и она рекомендуется для прогнозирования тенденций развития рынка трудовых ресурсов.*

*The paper suggests multifactorial economic and mathematical model of Ukrainian regional labour markets. Factor indicators are selected to objectively show the economic processes of employment development. The assessment of adequacy of the suggested model is carried out. The model is suggested for forecasting trend on labour market development.*

Ключові слова: економіко-математичне моделювання, ринок праці, рівень зайнятості, автокореляція, рівняння регресії.

**П**остановка проблеми. Ринок праці – важлива багатопланова сфера економічного та економіко-політичного життя суспільства. На ринку праці дістає оцінку вартість робочої сили, визначаються умови її наймання, зокрема величина заробітної плати, умови праці, гарантія зайнятості, можливості здобуття освіти, професійного зростання тощо [1, с. 112].

Особливості сучасного ринку праці України обумовлені соціально-політичними та економічними реаліями. Ринок праці функціонує за ринкової економіки, нерозвиненості ринків інвестиції, панування монополізму та посилення розбалансованості попиту і пропонування робочої сили. Сучасні особливості формування ринку праці характеризуються процесами, за яких поширеними явищами стали неповна зайнятість і вимушені відпустки. З'явилися такі тенденції, як зростання вторинної та тіньової зайнятості, високі показники прихованої зайнятості і часткового безробіття. Підприємства все частіше банкрутують, вивільняючи працівників. При цьому роботодавці підвищують вимоги до рівня кваліфікації співробітників, що вже працюють, і людей, яких приймають на роботу. Скорочується й далі можливість працевлаштування у випускників ВНЗ, молоді, жінок, пенсіонерів та інвалідів. Тобто проблемам зайнятості вкрай потрібно приділяти особливу увагу на державно-

му рівні. Діяльність державних органів має бути насамперед спрямована на запобігання виникненню кризових ситуацій і на пом'якшення напруженої ситуації на ринку праці [2, с. 40].

Сучасний ринок праці України характеризується значним напруженням унаслідок зниження попиту на робочу силу, падіння рівня реальної заробітної плати, збільшення чисельності вивільнених працівників, зростання прихованого безробіття. При цьому дані характеристики мають суттєві територіальні розбіжності, що диктує потребу поглибленого вивчення та додаткових теоретико-методологічних і практичних досліджень регіональних особливостей ринку праці. Аналіз сучасного стану регіональних ринків праці дає можливість дійти висновку, що ефективний механізм їх регулювання має охоплювати досить різнопланові й диференційовані за силою впливу фактори, які не обмежуються лише сферою трудових відносин.

Економічна наука має у своєму розпорядженні широкий арсенал відповідних інструментів, серед яких особливе місце належить економіко-математичному моделюванню, котре виявляє основні тенденції сучасного ринку праці й дає змогу будувати адекватні стратегії для його регулювання, що є актуальним завданням економічного розвитку регіону та держави загалом.

Розробка та реалізація ефективних стратегій розвитку регіональних ринків праці, виваженість управлінських

рішень щодо збалансування попиту та пропонування на ринку праці багато в чому визначаються наявністю прогнозно-аналітичного забезпечення діяльності керівників регіонального рівня, зокрема Державної служби зайнятості України. Сучасні дослідження стану та перспектив розвитку ринку праці у своїй переважній більшості пов'язані з використанням складних програмних інструментів математико-статистичного аналізу, макроекономічного та міжгалузевого моделювання й прогнозування [3, с. 19].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам функціонування ринку праці приділяється значна увага як у світовій, так і у вітчизняній економічній науці. Це пов'язано з особливою значущістю процесів, що відбуваються на даному ринку, для ефективного функціонування економіки в цілому, а також з наявністю великої кількості специфічних особливостей, властивих лише ринку праці, тобто таких, що відрізняють його від інших ринків.

Ринок праці посідає центральне місце в ринковій економіці, оскільки праця – вирішальний фактор виробництва. Відносини у сфері праці є базовими, основоположними в системі економічних відносин суспільства. Аналіз наукової літератури показує, що більшість досліджень ринку праці мають якісний характер, а використання кількісних методів спрямовано на розв'язання окремих завдань.

Теоретико-методологічні та практичні аспекти впливу факторів на ринок праці висвітлені у працях багатьох українських та іноземних учених-економістів, зокрема Ю. Маршавіна, С. Бандура, В. Близнюк, Д. Богині, О. Гришної, А. Колота, Е. Лібанової, В. Джонсона, Р. Еренберга, Дж. Оувена, А. Рофе, М. Скрипниченка, Р. Сміта, Л. Філіпса та інших. Вивчення питання економіко-математичного моделювання ринку праці потребують дальшого дослідження, зокрема, впливу на динамічні процеси ринку праці з огляду на регіональні особливості, можливості використання економіко-математичного моделювання для прогнозування його розвитку.

**Мета статті** полягає в економіко-математичному обґрунтуванні багатофакторної моделі регіональних ринків праці України та вивченні можливостей її використання для прогнозування тенденцій розвитку трудових ресурсів країни.

**Виклад основного матеріалу.** Рівень результативних показників ринків праці формується під впливом цілого комплексу взаємозв'язаних факторів, які діють з різною силою і з різною спрямованістю. Особливості ситуації на регіональних ринках праці України орієнтують на використання набору специфічних факторів, вивчення впливу яких на рівень безробіття дозволяє використовувати для його аналізу і прогнозування методи кореляційно-регресійного аналізу та побудувати комплексну модель.

Складність моделювання полягає у відборі факторних показників, які були б найбільш інформативні та об'єктивно відображали економічні процеси формування

ринку праці. Більш обґрунтованим методом для вибору факторів є кореляційний аналіз, який дає можливість кількісно описати взаємозв'язок між ознаками [4].

Для потреб моделювання регіонального ринку праці України як результативний показник  $Y$  вибрано рівень зайнятості населення у 2014 р. Факторними ознаками  $x$ , що впливають на формування регіонального ринку праці, узяті такі:

$x_1$  – загальний коефіцієнт природного приросту населення (на 1000 осіб населення);

$x_2$  – частка безробітних, яким призначено допомогу з безробіття, у загальній кількості зареєстрованих безробітних;

$x_3$  – співвідношення чисельності пенсіонерів і чисельності населення в працездатному віці, на 1000 осіб населення («пенсійне навантаження»);

$x_4$  – продуктивність праці, тис. грн / 1 особу;

$x_5$  – індекс фізичного обсягу обороту роздрібною торгівлі, до попереднього року;

$x_6$  – коефіцієнт міграційного приросту, на 1000 осіб населення;

$x_7$  – обсяг капітальних інвестицій, млн грн;

$x_8$  – економічно активне населення, тис. осіб;

$x_9$  – коефіцієнт напруженості на ринку праці, осіб на 10 вакансій;

$x_{10}$  – середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн;

$x_{11}$  – кількість суб'єктів ЄДРПОУ.

Перш ніж скористатися методом регресійного аналізу, необхідно з'ясувати, які чинники з перелічених було б найдоцільніше використовувати для включення в модель. Зазвичай включення більшої кількості показників у модель не поліпшують її статистичних властивостей, а навпаки, погіршують, наприклад, через наявність мультиколінеарності між змінними. Кореляційний аналіз є одним з методів статистичного аналізу взаємозалежності кількох ознак. Він застосовується, коли є припущення, що показники спостереження випадкові й відібрані з генеральної сукупності, розподіленої за багатовимірним нормальним законом розподілу. Основним завданням даного аналізу є оцінка кореляційної матриці генеральної сукупності за вибіркою та визначенням часткових і множинних коефіцієнтів кореляції й детермінації на основі її оцінок. Тобто кореляційний аналіз дає змогу обробити статистичні дані з метою вимірювання тісноти зв'язку між двома або більше змінними.

Для визначення необхідності включення в рівняння множинної регресії певних факторів, а також для оцінки одержаного рівняння на відповідність виявленим зв'язкам (використовуючи коефіцієнт детермінації) побудовано матрицю парних коефіцієнтів кореляції  $r$  за формулою

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2} \cdot \sqrt{\sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

Таблиця 1

Матриця парних коефіцієнтів кореляції регіональних ринків праці України

	$x_1$	$x_2$	$x_3$	$x_4$	$x_5$	$x_6$	$x_7$	$x_8$	$x_9$	$x_{10}$	$x_{11}$	
$x_1$	1,000											
$x_2$	-0,155	1,000										
$x_3$	-0,144	0,473	1,000									
$x_4$	-0,319	-0,127	-0,101	1,000								
$x_5$	0,474	-0,165	0,009	-0,171	1,000							
$x_6$	-0,164	0,200	0,492	0,121	-0,009	1,000						
$x_7$	0,071	0,018	0,281	-0,504	0,497	0,084	1,000					
$x_8$	0,409	-0,161	0,007	-0,143	0,008	-0,110	0,471	1,000				
$x_9$	0,515	-0,154	0,106	-0,319	0,905	0,026	0,497	0,887	1,000			
$x_{10}$	-0,160	-0,164	-0,110	0,013	-0,152	0,002	-0,321	-0,145	-0,142	1,000		
$x_{11}$	0,472	-0,097	0,256	-0,329	0,688	0,034	0,400	0,680	0,676	-0,234	1,000	
$x_{12}$	0,104	-0,120	0,160	-0,267	0,780	0,010	0,596	0,710	0,745	-0,274	0,968	1,000

Джерело: розроблено автором на основі: Статистичний збірник «Економічна активність населення України» 2010–2014 рр. / Державна служба статистики України.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}, \quad \bar{y} = \frac{\sum y_i}{n}$$

Вплив згаданих раніше факторів на рівень зайнятості населення визначається за допомогою кореляційної матриці в ППП «STATISTICA 10.0» (табл. 1).

Коефіцієнт детермінації запропонованої моделі розглядають як основний показник, що відображає міру якості регресійної моделі, котра описує зв'язок між залежною і незалежними змінними моделі. Коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,398$  показує, що 39,8 % варіації результативного показника обумовлені впливом на неї факторів, включених у модель. Важливо зазначити, що всі фактори ( $x_1 - x_{11}$ ) різною мірою пов'язані з результативним показником. Парні коефіцієнти кореляції визначають не тільки між результативними і факторними ознаками, також велике значення мають коефіцієнти кореляції, розраховані між факторними ознаками. Якщо значення хоча б одного з парних коефіцієнтів кореляції (між змінними  $x_i$ ) перевищує 0,8, то є підстави перевірити модель на мультиколінеарність. Дані табл. 1 свідчать про те, що мультиколінеарності між факторними ознаками немає.

Для дальшого дослідження в модель доцільно включити фактори з найбільшими парними коефіцієнтами кореляції, а саме:

- $x_4$  – продуктивність праці, тис. грн / 1 особу;
- $x_7$  – обсяг капітальних інвестицій, млн грн;
- $x_8$  – економічно активне населення, тис. осіб;
- $x_{10}$  – середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн.

Для забезпечення адекватності статистичних даних під час формування багатфакторної моделі використовувалися середні дані Державної служби статистики

України за період 2010–2014 рр. (табл. 2). Зазначимо, що статистичні дані Донецької та Луганської областей за останні два роки неповні, а даних АР Крим немає, тому вони були виключені з процесу моделювання для запобігання перекручуванню результатів.

Попереднє вивчення форми зв'язку між згаданими ознаками показало, що зв'язок може бути визначений за допомогою лінійного рівняння регресії. На підставі вихідних даних проаналізуємо показники зв'язку рівня зайнятості населення з поданими факторами. У програмі Microsoft Excel за допомогою функції ЛИНЕЙН дістаємо рівняння регресії

$$\bar{y}_i = 54,82 - 0,255x_1 + 0,0007x_2 + 0,0002x_3 + 0,02x_4$$

З рівняння регресії випливає, що найбільший вплив на рівень зайнятості населення справляє продуктивність праці, оскільки коефіцієнт регресії для цього фактора найбільший, відповідно, за збільшення фактора на одиницю рівень зайнятості населення зменшується на 25,5 %. Решта факторів значно менше вплинули на результативний показник, а саме: капітальні інвестиції – 0,5 %, кількість економічно активного населення – 2 %, середньомісячна заробітна плата штатних працівників – 2 %.

Коефіцієнти регресії, що мають різний фізичний зміст і різні одиниці виміру, не дають чіткого уявлення про те, які фактори найістотніше впливають на результативний показник. Тож дальший аналіз пов'язаний з перевіркою значущості адекватності моделі. У програмі Microsoft Excel надбудова Аналіз даних набула основних характеристик моделі (табл. 3).

Коефіцієнт кореляції  $R = 0,676$  характеризує достатньо щільний зв'язок рівня зайнятості населення з поданими факторами.

Коефіцієнт множинної детермінації  $R^2 = 0,457$  показує, що варіація рівня зайнятості населення у зв'язку зі



Таблиця 2

**Характеристика регіонів України за макроекономічними показниками**

Регіон	Рівень зайнятості	Продуктивність праці	Валовий внутрішній продукт	Інвестиції	Середньомісячна зарплатна ставка
	%	тис. грн/чоловік	млн грн	млн грн	грн
Волинська	58,1	48,6	19740	264,1	2154
Рівненська	58,2	48,0	17440	473,9	2265
Львівська	60,9	92,1	42216	1635,9	3654
Житомирська	58,8	42,4	18228	697,1	2318
Київська	57,4	36,7	13110	480,6	2111
Чернігівська	60,9	62,6	28452	478,3	2849
Сумська	44,6	52,4	20716	341,2	2447
Кіровоградська	58,6	62,7	16612	885,8	3011
Хмельницька	57,4	50,8	21500	459,1	2331
Дніпропетровська	57,8	91,8	49211	1179,2	2503
Донецька	59,2	74,1	24790	473,8	2766
Луганська	38,2	61,8	26901	1111,9	2642
Харківська	58,0	62,8	28880	707,1	2720
Львівська	58,1	41,7	17568	440,6	2521
Сумська	58,4	46,7	20614	357,3	2424
Тернопільська	59,7	38,9	13598	482,1	2170
Харківська	60,3	62,3	28679	1362,7	2668
Хмельницька	58,4	39,6	17408	322,2	2214
Хмельницька	58,2	48,5	18229	617,4	2361
Чернівецька	58,7	52,0	22668	614,1	2402
Чернівецька	57,4	27,4	13698	417,7	2230
Чернівецька	59,2	46,9	17478	622,0	2237

Джерело: Статистичний збірник «Економічна активність населення України» 2010–2014 рр. / Державна служба статистики України.

змінюю поданих факторів становить 45,7 %. Для розкладання загального обсягу варіації рівня зайнятості населення на варіацію за допомогою кожного включеного в рівняння регресії фактора розглядаємо складові коефіцієнта детермінації. Тож із 45,7 % загального коливання рівня зайнятості населення 13 % пояснюється варіацією продуктивності праці, 4 % – обсягом капітальних інвестицій, 31 % – кількістю економічно активного населення, 24 % – розміром середньомісячної зарплатної плати штатних працівників.

Для визначення випадковості наявних взаємозв'язків у моделі ми розглянули *F*-критерій (3,576), який вищий за табличне значення (2,96) для даного ступеня свободи  $\alpha = 0,05$  ( $k_1 = 4, k_2 = 20$ ), і дійшли висновку, що дана модель може використовуватися для дальшої оцінки тенденцій ринку праці.

Про значущість факторних ознак дають уявлення дані *t*-статистики. Табличне значення *t*-критерію нормального розподілу за заданого рівня довірчої ймовірності 0,95 становитиме  $t_{табл} = 1,7247$ . Відповідні фактичні значення *t*-критерію вищі від табличного в усіх чотирьох факторів, що свідчить про те, що всі вибрані фактори істотно впливають на результативний показник.

Однак на підставі коефіцієнтів регресії не можна судити, яка з факторних ознак найбільше впливає на

результативну, оскільки коефіцієнти регресії між собою непорівнянні, адже їх виражено різними одиницями. З метою виявлення порівнянної сили впливу окремих факторів та їхніх резервів обчислюються часткові коефіцієнти еластичності  $\epsilon_i$ , а також бета-коефіцієнти  $\beta_i$  за формулами:

$$\epsilon_i = \alpha_i \frac{X_i}{Y}$$

$$\beta_i = \alpha_i \frac{\sigma_{X_i}}{\sigma_Y}$$

де  $\alpha_i$  – коефіцієнт регресії для *i*-го фактора;

$X_i$  – середнє значення *i*-го фактора;

$Y$  – середнє значення результативної ознаки;

$\sigma_{X_i}$  – середнє квадратичне відхилення *i*-го фактора;

$\sigma_Y$  – середнє квадратичне відхилення результативної ознаки.

Часткові коефіцієнти еластичності показують, на скільки процентів у середньому зміниться результатив-

Таблиця 3

Характеристики адекватності моделі

№	Інтервальна ознака $\beta$	Парні коефіцієнти кореляції $r$	Середній квадратний відхилення $d$
1	0,134	0,894	0,36
2	0,176	0,476	0,079 86
3	0,101	0,501	0,07 75
4	0,504	0,511	0,07 79
	Висновки	Висновки	Висновки
1	-2,044	-0,071	0,11
2	0,208	0,193	0,04
3	0,027	0,027	0,31
4	0,086	0,086	0,24
	Коефіцієнт кореляції $R$	Парність	Середній квадратний $d$
	0,876	1,376	0,11

Джерело: розроблено автором.

на ознака за зміни на 1 % кожного фактора та фіксованого рівня інших факторів. Найбільший позитивний вплив на рівень зайнятості населення має обсяг капітальних інвестицій, тобто якщо обсяг капітальних інвестицій збільшиться на 1 %, то рівень зайнятості населення підвищиться на 19,5 %. Відповідно, збільшення середньої заробітної плати штатних працівників на 1 % приведе до зростання рівня зайнятості населення на 8,6 %.

Для уявлення про те, як за сукупністю регіонів України розподіляються фактори за їх впливом на резерви зростання рівня зайнятості населення, розглядаються  $\beta$ -коефіцієнти, котрі показують, на яку частину середнього квадратичного відхилення змінюється результативна ознака за зміни відповідної факторної ознаки на одне значення її середнього квадратичного відхилення. По суті,  $\beta$ -коефіцієнти характеризують фактори, у розвитку яких приховано найбільші резерви збільшення результативного показника. У розрахованій моделі найбільші можливості збільшення рівня зайнятості населення закладено в обсягу капітальних інвестицій, оскільки за зміни на одне квадратичне відхилення обсягу капітальних інвестицій рівень зайнятості населення збільшиться на 0,205 свого квадратичного відхилення. Це – реальний резерв підвищення рівня зайнятості населення регіону. Далі за мірою впливу йде розмір середньої заробітної плати (0,086); також суттєвий вплив має показник кількості економічно активного населення (0,027). Високий від’ємний рівень впливу має показник продуктивності праці (-2,04), адже в результаті збільшення продуктивності праці вивільняється робоча сила, а отже, зменшується рівень зайнятості населення.

Парні коефіцієнти кореляції свідчать про різну силу зв’язку рівня зайнятості населення з окремими факторами. Так, найтісніший зв’язок спостерігається з розміром середньої заробітної плати (0,515) і кількістю економічно активного населення (0,501). Середній ступінь зв’язку між результативним показником і обсягом капітальних інвестицій (0,476) і продуктивністю праці (0,409).

Одним із припущень класичного регресійного аналізу є припущення про незалежність випадкових вели-

чин  $u_i, i = 1, \dots, n$ , тобто якщо це припущення порушується, то спостерігається автокореляція залишків. Для перевірки вибірки на автокореляцію за критерієм Дарбіна–Уотсона обчислимо статистику  $d$  (табл. 4).

$$d = \frac{\sum_{i=1}^{n-1} (u_i - u_{i+1})^2}{\sum_{i=1}^n u_i^2} = \frac{142,62}{78,48} = 1,82$$

Користуючись статистичними таблицями Дарбіна–Уотсона для  $n = 22$  (обсяг вибірки),  $k = 4$  (кількість незалежних змінних) та заданим рівнем значущості – 5 %, знаходимо значення  $d_l = 0,96$  та  $d_u = 1,80$ .

Розрахункове значення  $d$  перебуває в інтервалах:

$$d_l < d < d_u \quad 0,96 < 1,82 < 1,80$$

Виходячи із цього робимо висновок, що автокореляції немає.

Запропонована багатofакторна модель залежності рівня зайнятості населення від визначених факторів є адекватною. Тому надалі пропонується використовувати її для кластерного моделювання та прогнозування регіональних ринків праці України.

**Висновки.** Розвиток економіки, підвищення ефективності виробництва, стійке економічне зростання не в останню чергу пов’язані з відтворенням робочої сили, тенденціями розвитку зайнятості населення України та її регіонів. Відповідно, формування зайнятості в середньо- і довгостроковій перспективі обумовлено змінами в динаміці і структурі виробництва, параметрами фінансово-кредитної й інвестиційної політик, мірою участі держави в регулюванні відтворення населення і трудових ресурсів.

У складній і суперечливій економічній ситуації необхідні окреслення тенденцій, що визначають майбутнє населення, а також складання прогнозів, на яких ґрунтується планування в економіці, з метою забезпе-

Таблиця 4

**Розрахунок наявності автокореляції моделі**

Область	Y	Y'	$\rho = \frac{Y \cdot Y'}{Y^2}$	$\rho^2$	$\rho - \rho^2$	$100 \cdot (\rho - \rho^2)$
Волинська	58,1	58,6	1,3	2,28		
Рівненська	58,2	58,7	1,5	2,25	0	0
Житомирська	60,9	57,8	1,3	1,75	1	1
Київська	58,8	57,8	1,8	1,96	-2,1	-4,81
Чернігівська	57,8	57,8	6	6	-1,4	-1,96
Сумська	60	57,8	1,7	4,48	2,2	-4,84
Львівська	57,8	58	-4,8	19,36	-6,8	-47,56
Тернопільська	58,6	58,1	0,3	0,09	4,9	24,01
Хмельницька	57,4	58,2	-0,8	0,64	-1,3	-1,69
Вінницька	57,8	58,2	-0,4	0,16	0,4	0,16
Миколаївська	58,1	58,2	1,1	1,21	1,3	2,25
Одеська	58,2	58,2	-0,1	0,01	-1,7	-1,44
Харківська	58,4	58,4	-0,4	0,16	-0,3	-0,09
Луганська	58,8	58,4	-0,1	0,01	0,1	0,01
Слобожанська	58,8	58,6	-0,2	0,04	-0,1	-0,01
Донецька	58,7	58,7	-4	16	-3,9	-14,44
Закарпатська	60,1	58,8	1,3	2,79	1,5	6,25
Черкаська	58,1	58,7	-0,8	0,64	-2,3	-5,29
Хмельницька	58,2	58,1	-1,1	1,21	-0,2	-0,04
Черкаська	58,7	58	-1,1	1,69	-0,2	-0,04
Чернівецька	57,8	60,1	-2,9	8,41	-1,6	-2,56
Чернівецька	59,2	60,9	-1,7	2,89	1,2	1,44
Регіон	1179,9	1179,9	—	78,48	—	141,61

Джерело: розроблено автором.

чення гідного рівня життя населення та ефективності виробництва.

Найважливішою передумовою регулювання економіки є розробка моделей тенденцій розвитку ринку праці. Економіко-математичне моделювання ринку праці, що пов'язує різноманітні моделі (економічного розвитку, демографічні, освітні, трудового руху населення), є на сьогоднішній день необхідною умовою для формування інформаційної бази для прийняття узгоджених управлінських рішень різними органами влади. Створення моделей ринку праці забезпечує вибір стратегії управління у сфері зайнятості, урахування при цьому особливості економічного розвитку, склад працездатного населення, політичну ситуацію, пріоритети соціального розвитку. Моделювання ринку праці дає можливість об'єктивно оцінити його поточний стан і тенденції зміни, забезпечуючи прийняття обґрунтованих рішень у сфері працевлаштування та ефективного використання людських ресурсів.

Український ринок праці являє собою сукупність відносно ізольованих і самодостатніх регіональних ринків. Ця сегментація пояснюється незначною мобільністю населення, низьким рівнем розвитку інформаційної структури, високими цінами на житло тощо. У зв'язку з цим великого значення набуває завдання адекватного моделювання регіональних ринків праці. Дослідження дають змогу на його основі розробляти практичні рекомендації щодо збалансованості попиту на робочу силу, установлення пріоритетності і розвитку системи професійної підготовки кадрів.

На поточний момент системне прогнозування ринку праці в країні перебуває в зародковому стані і має роз-

виватись як у плані математичного моделювання, так і щодо збору й нагромадження необхідного обсягу статистичних даних. Запропонована модель є адекватною для дальшого прогнозування, а також може стати підґрунтям для подальших досліджень у визначенні параметрів ринку праці, наданні заінтересованим службам інформації для аналізу та прогнозування кон'юнктури ринку праці та тенденцій її зміни, аналізі розподілу і перерозподілу робочої сили в аспекті перспективного використання в галузях економіки.

Необхідною умовою успішного економіко-математичного моделювання ринку праці і прогнозування його змін є створення інформаційної бази і системи моніторингу ринку праці, а також аналіз потреб і вимог роботодавців.

**Література**

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009.
2. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – 2014. – № 1 (7).
3. Бондарук О. В. Прогнозування розвитку ринку праці: досвід МВФ та США / О. В. Бондарук // Економіка праці та проблеми зайнятості. – 2014. – № 2. – С. 19.
4. Маршавін Ю. М. Прогнозування процесів на ринку праці / Ю. М. Маршавін, А. В. Казановський, М. В. Судаков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – 108 с.

# Використання інвестиційного ресурсу накопичувального пенсійного фонду з метою створення нових робочих місць

**В. ЛУКОВИЧ**

*Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України і НАН України*

**М. ШАПОВАЛ**

*доктор філософії, академік АЕН України,  
заслужений працівник соціальної сфери України  
м. Київ*

*Обґрунтовано необхідність стійкого збільшення рівня валового нагромадження основного капіталу в Україні. Уточнено поточну питому вартість створення нового робочого місця в Україні. Запропоновано використання інвестиційного ресурсу Накопичувального пенсійного фонду для створення нових робочих місць. Оцінено вплив пожатвлення ринку праці на систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування*

*Обоснована необходимость долгосрочного увеличения уровня валового накопления основного капитала в Украине. Уточнена текущая удельная стоимость создания нового рабочего места в Украине. Предложено использование инвестиционного ресурса Накопительного пенсионного фонда для создания новых рабочих мест. Оценено влияние роста рынка труда на систему общеобязательного государственного пенсионного страхования*

*The necessity of the sustainable long-term increase of the gross fixed capital formation share in Ukrainian GDP has been justified. The current cost of creating a new job in Ukraine has been refined. Utilizing the Accumulation Pension Fund investment resources for creating new jobs has been offered. The effect of the labor market growth on the compulsory state pension insurance has been evaluated.*

*Ключові слова: накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, капітальне інвестування, валове нагромадження основного капіталу, інвестиційний ресурс, створення нових робочих місць.*

**П**остановка проблеми. На відміну від європейських країн, де кількість зайнятих і платників внесків практично збігається, в Україні з 18,3 млн зайнятих осіб лише 12,6 млн ефективно сплачують страхові внески, а за 2,4 млн осіб внески сплачує держава. Проте після досягнення пенсійного віку за пенсією звертаються всі. Однією з основних причин такої економічної поведінки є брак мотивації до участі на ринку праці України через недостатню кількість гідних робочих місць. Протягом майже чверті століття ринок праці в Україні функціонує в командно-експропріаційному режимі, а поточні заходи влади достатнього ефекту не мають. Особливо гостро проблема постає під час економічних негараздів та фінансових потрясінь. Крім безпосередньо найманих працівників найбільше від цього потерпає національна страхова система. Тому гострої актуальності набувають розробка й упровадження інноваційних механізмів пристосування ринку праці до ринкових реалій економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням сучасної динаміки зв'язку чисельності робочих місць та частки валового нагромадження основного капіталу, а також новітньої державної політики з цих питань присвячені публікації R. Rowthorn, С. Kamps, зокрема в країнах з перехідною економікою (колишніх республіках Радянського Союзу) — J. J. Rutkowski, S. Scarpetta та ін. Методичні рекомендації щодо визначення вартості створення нових робочих місць в Україні висвітлено в працях С. В. Мельника, В. О. Краснобаєвої, М. М. Мартиненко та ін. Перспективні напрями нагромадження основного капіталу за допомогою встановлення попиту через баланс трудових ресурсів визначили, зокрема, Н. N. Fullerton-Jr., М. Тоossi, Н. О. Stekler, Т. Rupin та ін. Питання інвестування коштів накопичувальних фондів та їх зв'язок з національним добробутом досліджували А. Voersch, Р. Habbard, А. Blundell-Wignall, Z. Bodie, Е. Р. Davis та ін.

**Постановка завдання.** Створення нових робочих місць тісно корелює з капітальним інвестуванням. Яким має бути його рівень, щоб забезпечити не тільки відтворення основних засобів, але й збільшення кількості робочих місць? Куди слід інвестувати кошти для досягнення найвищої їх ефективності з метою створення нових робочих місць? Як оцінити вартість створення одного нового робочого місця в Україні на поточний момент і скільки їх зможе оподаткувати українська економіка? У скільки обійдеться довгострокова програма ефективного створення нових робочих місць в Україні, і де взяти ці кошти? Яким буде вплив створення нових робочих місць на систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування? Відповіді на всі ці запитання містить дана робота.

**Вклад основного матеріалу.** Висока частка капітального інвестування зазвичай веде до прискорення економічного зростання і створення нових робочих місць. Проте це твердження не є абсолютною істиною. Наприклад, в Екваторіальній Гвінеї починаючи з 1981 р. середнє значення цієї частки становить 93,38 %, тобто весь ВВП протягом 35 років використовується практично виключно для валового нагромадження основного капіталу. За даний період вона не опускалася нижче від 37 %, а у 1994–2001 рр. коливалася у межах 109–249 % [1]! Лідерами з нагромадження основного капіталу у світі, поряд із Екваторіальною Гвінеєю, були Монголія (1981 р. – 65 %), Кірибаті (1987 р. – 79 %), Бутан (2002 р. – 61 %, 2011 р. – 68 %, 2014 р. – 58 %), Мавританія (2005 р. – 59 %) та Кабо-Верде (2008 р. – 43 %). Поодиноким винятком у цьому переліку країн стоїть Катар, який у 2007 р. мав найвищий серед країн світу показник – 46 %.

Водночас і протилежне твердження також не завжди справедливе. Зокрема, «чемпіоном» падіння в 1990-х рр. була Грузія – у 1994–1995 рр. частка капітальних інвестицій там становила лише 3 % ВВП. 3 % вона дорівнювала й у 1993 р., але тоді пальму першості здобув Конго зі своїми 2 %. До переліку аутсайдерів, якими з початку двотисячних стають поперемінно із кроком в пару років Сьєрра-Леоне, Бурунді, Гвінея-Бісау, Бермуди та Зімбабве, у 1990-х рр. також долучилась і Болгарія, яка капітально інвестувала лише 5 % ВВП, і в 1996 р. це був найнижчий з-поміж країн світу показник. При цьому постійні аутсайвери 90-х, що змінювали один одного з показниками 0–5 %, – Ангола та Чад – нині вкладають у розвиток своєї економіки 25–30 % ВВП.

Проте наведені винятки підтверджують правило, це стосується, зокрема, згаданого Катару. Одна з найбагатших країн світу, яка в середньому на капітальне інвестування спрямовує третину ВВП, у період загострення відносин із сусідніми державами

через територіальні суперечки мала падіння цього показника до 18,34–19,47 %. Компромісне вирішення в Гаазькому суді територіальних питань та питань належності шельфу, а також подальше проведення демаркаційної лінії, коли було остаточно затверджене розмежування морських і сухопутних кордонів, дозволило країні зменшити ризик відторгнення вкладених інвестицій і зосередитися на розбудові власної економіки. Щороку збільшуючи рівень валового нагромадження основного капіталу на 3–5 %, Катар довів його до згаданої цифри у 46,02 %, що у 2007 р. стало рекордом не тільки для країни, але й для всього світу.

Варто наголосити, що правило підтверджують не тільки бідні африканські чи багаті близькосхідні країни. Так, протягом 1990-х рр. на тлі спаду економіки східноєвропейських країн держави Східної Азії – Корея, Малайзія, Таїланд – наростили обсяг капітальних інвестицій із 22–26 % до 33–40 % [1]. У результаті цього продукція відповідних галузей виробників цих країн (хоч вони й класифікувались тоді як країни з перехідною економікою) почала домінувати на світовому ринку. Аналогічний рівень капітального інвестування мав у ті роки і Китай, який нарощував його й далі до 44–45 %. Інші країни, пройшовши пік, знизили темпи нагромадження основного капіталу до 23–25 %, і через деякий час малайзійські, тайські та частково корейські товари були витіснені продукцією потужних китайських конкурентів, котрі наростили у вигляді основних засобів міцні «економічні м'язи».

Отже, збільшення частки капітального інвестування є необхідною, але недостатньою умовою економічного зростання, адже важливо також куди інвестувати. Безперечно, можна нагромаджувати в основний капітал лівову частку ВВП і більше й одержувати результати на кшталт Екваторіальної Гвінеї чи Кірибаті, а можна, навпаки, поміркованими 35–42 % створити економічне диво, як у сучасних Катарі, Китаї або свого часу – у Південній Кореї, Японії чи повоєнній Німеччині. Однак без нарощування основних фондів темпами, більшими за їх амортизацію, у довгостроковій перспективі на країну чекає економічний занепад.

В Україні частка і тренд капітального інвестування зівставні з Німеччиною (рис. 1). Помірний темп зі спадною траєкторією може дозволити собі країна, яка десятиліттями до того бурхливо розвивалася. Наша країна, на жаль, такого потенціалу не має, тому за орієнтир доцільно було б узяти, наприклад, Китай. Що вища частка капітального інвестування, то стрімкіше економічне зростання і то більше створюється нових робочих місць. Це, у свою чергу, передбачає стимулювання внутрішніх заощаджень і створення умов, за яких підприємства: а) не живуть тільки сьогоднішнім днем, а будують стратегічну

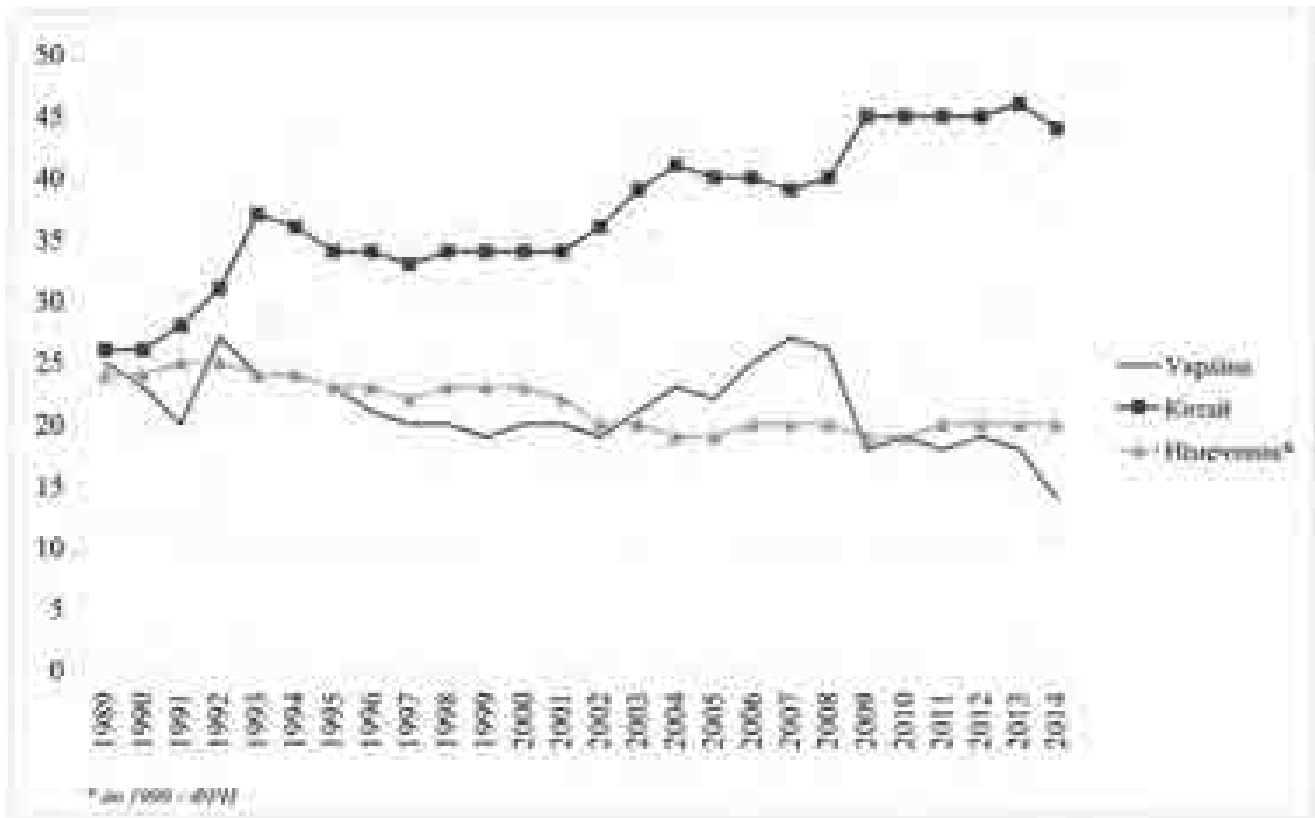


Рис. 1. Валове нагромадження основного капіталу як відсоток ВВП в Україні, Китаї та Німеччині у 1989–2014 рр.

Джерело: Світовий банк.

перспективу; б) усвідомлюють необхідність капітального оновлення для виживання на ринку в майбутньому.

Вплив інвестицій на економічне зростання і зайнятість визначається їх структурою. Частина капітальних інвестицій заміщає амортизацію, тому може сприяти не створенню нових робочих місць, а лише збереженню старих. Інвестиції, спрямовані на розширення продуктивного капіталу — машин та обладнання, сприяють створенню нових робочих місць. У результаті інвестування в інфраструктуру або в комунікації вплив на зайнятість незначний. Надходження від внесків накопичувальної системи, вкладених у корпоративні та державні цінні папери, можуть суттєво поліпшити показники як загального обсягу капітальних інвестицій, так і тієї частини у структурі їх активів, що за своїм спрямуванням мають потенціал створення нових робочих місць. Тому більш доречним показником потенціалу для створення нових робочих місць може вважатися валовий показник, очищений від відповідних витрат.

У січні – грудні 2015 р. в Україні було освоєно 251,2 млрд грн капітальних інвестицій [2, с. 1–5]. За винятком коштів населення на будівництво житла в сумі 30,3 млрд грн, що дають змогу створити лише

невелику кількість нових тимчасових робочих місць на будівельних майданчиках, основними джерелами їх фінансування були власні кошти підприємств та організацій, кредити банків і вкладення іноземних інвесторів, кошти державного та місцевих бюджетів — 67,4 %, 10,4 % і 7,4 % загального обсягу відповідно [2, с. 2]. Швидкими темпами збільшується рівень зносу [3; 4] основних засобів в Україні, який у 2000 р. становив 43,7 %, у 2010 — 74,9 %, у 2014 — 83,5 %.

Ефективність капітального інвестування для створення робочих місць у нашій країні можна оцінити за динамікою освоєння інвестицій у спеціальних (вільних) економічних зонах та на територіях пріоритетного розвитку України [5] (табл. 1).

За оцінками, визначеними на основі статистики функціонування в Україні вільних економічних зон [6, с. 167–179], у періоди 2000–2004 та 2005–2010 рр. вартість створення (збереження) одного робочого місця на цих територіях становила близько 18,7 тис. дол. США капітальних інвестицій. Зважаючи на специфічність обмінного курсу, що був у той час на цих територіях, а також на менше, ніж за стандартних економічних умов, податкове навантаження, у гривнях станом на 2016 р. це становитиме в середньому понад 191 тис. грн.

Таблиця 1

**Надходження інвестицій у спеціальні (вільні) економічні зони та на території пріоритетного розвитку України, оцінки ФОП та чисельності робочих місць, розраховані за платежами до бюджетів від реалізації інвестиційних проектів (2010–2015 рр.), тис. дол.**

Показник	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Інвестиції</b>						
Перебіжкові проєкти	2 481 347	2 091 841	2 022 722	1 121 351	1 036 025	670 720
у т. ч. в основний капітал	2 043 837	1 757 719	1 692 203	1 102 549	1 024 394	659 821
Фактично надійшло в основний капітал з початку звітного року	68 596	108 882	16 026	12 626	34 281	20 573
Оцінка ФОП						
за планами інвестиційних проєктів	389 914	316 260	310 322	230 399	62 164	66 619
за фактичними надходженнями з початку року	118 485	96 268	111 863	38 496	22 272	33 980
Оцінка чисельності робочих місць у еквіваленті повної зайнятості осіб, що на них працюють	11 121	26 513	24 900	12 043	7 006	8 394

\* Оцінка розрахована виходячи з гіпотези рівності середнього заробітку працівників СЕЗ та ТПР і України в цілому.

Іншим способом оцінки вартості створення одного робочого місця є осучаснення Нормативів вартості створення одного робочого місця у різних галузях економіки, затверджених наказом від 19.07.2002 № 13 Державного комітету України з будівництва та архітектури. Правонаступниками Держкомітету були: з 2005 до 2007 рр. відповідно до п. 2 Указу Президента України від 01.06.2005 № 898/2005 – Міністерство будівництва, архітектури та житлово-комунального господарства України; у 2007–2011 рр. відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 01.03.2007 № 323 – Міністерство регіонального розвитку та будівництва України і Міністерство з питань житлово-комунального господарства України; з 2011 р. донині на підставі Указу Президента від 31.05.2011 № 633/2011 зі змінами, внесеними згідно з Указом Президента від 08.07.2011 № 742/2011, – Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України.

Середньозважений норматив вартості створення одного робочого місця в різних галузях економіки за осередненою за даними 2010–2014 рр. середньообліковою кількістю наявних робочих місць за видами економічної діяльності для 2002 р. становив 91,389 тис. грн. Акумуляований індекс цін виробників (далі – ІЦВ) за 2003–2013 роки дорівнював 4,29. За 2014, 2015 рр. та перший квартал 2016 р. він зріс до 7,38, проте лівову частку зростання ІЦВ становило видобування енергетичних та неенергетичних матеріалів і виробництво коксу і продуктів нафтопереробки, що вельми опосередковано стосується розширення продуктивного капіталу. Виробництво основних засобів – машин, устаткування та інше машинобудування, що безпосередньо сприяють

створенню нових робочих місць, за ці періоди знецінювалось удвічі меншими темпами: у 2,34–2,38 (а без урахування кризового 2008 р. – в 1,92–1,97) та у 3,84–2,29 раза відповідно.

Гіпотеза щодо переважної ваги витрат на створення/реконструкцію/капітальний ремонт/заміну пасивної частини, а також на придбання, доставку та монтаж активної частини основних виробничих фондів порівняно з витратами на навчання, професійну підготовку та перепідготовку кадрів дозволяє для осучаснення нормативів у першому наближенні використати ІЦВ відповідних галузей за відповідний період. Тож осучаснений за індексом цін виробників основних засобів середньозважений норматив вартості створення одного робочого місця в різних галузях економіки за осередненою за видами економічної діяльності середньообліковою кількістю наявних робочих місць становитиме 175,406–393,368 тис. грн.

Зазначимо, що розподіл середньооблікової чисельності наявних робочих місць осереднювався за даними 2010–2014 років, а осучаснення здійснювалось за період з 1 липня 2003 р. до 1 липня 2016 р. Слід додати, що даний норматив розроблявся Держкомітетом з певним запасом міцності для використання кілька років поспіль. Завдяки закладеному в нього кількарічному випередженню щодо зростання цін він і через п'ять років після його затвердження залишався слухним (і навіть дещо меншим, що буде видно далі за текстом) під час створення нових робочих місць у Луганській області. З огляду на це середню вартість створення одного робочого місця за цим підходом для 2016 р. можемо оцінити у 253,827 тис. грн.

Зіставні оцінки вартості створення робочого місця містять інші джерела. Зокрема, за повідомлен-

нями прес-служби Рахункової палати [7] у 2007 р. Законом про Державний бюджет України була затверджена цільова бюджетна програма, кошти якої призначалися на створення нових робочих місць для працевлаштування незайнятого населення вугледобувних регіонів. За її виконання 28 млн грн власних коштів підприємств – виконавців Програми, затвердженої Луганською ОДА, було спрямовано на створення робочих місць. За ці кошти було створено 313 додаткових робочих місць. А на створення 511 робочих місць у Луганській області з державного бюджету було витрачено 42,74 млн грн. Тобто вартість створення одного робочого місця власним коштом підприємств та коштом Держбюджету у 2007 р. становило 89,457 та 83,640 тис. грн. відповідно. Осучаснена вартість створення нового робочого місця власним коштом підприємств та коштом Держбюджету станом на перший квартал 2016 р. становитиме 238,932–227,055 тис. грн.

Де ж перебуває джерело достатньо суттєвої в межах країни суми коштів? Запровадження накопичувальної системи крім стабілізаційної дії на фінансовий ринок України справлятиме й безпосередній вплив на ринок зайнятості та поліпшення міграційної ситуації, що означатиме збільшення чисельності ефективних платників до солідарної системи. Додатковий фінансовий ресурс, який формуватимуть розміщені на фінансовому ринку пенсійні активи накопичувальної системи і який у вигляді капітального інвестування спрямовуватиметься в реальний сектор економіки, піде на створення нових робочих місць, з яких сплачуватимуться страхові внески до солідарної системи.

Описаний новий дієвий механізм автоматично спрацьовує за ринкового укладу економіки, тоді як дотепер для пожвавлення ринку праці переважали конфіскаційно-адміністративні стосовно до страхової системи заходи, що залишились у спадок від колишніх методів управління державним господарством. Як ні прикро визнавати, але на сьогодні не створено нових механізмів. Залишаються чинними неефективні заходи попередньої влади. Так, заохочення роботодавців до створення нових робочих місць нині відбувається, зокрема, на основі:

- виконання постанови Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 347 (з урахуванням постанов КМУ від 13.03.2013 № 153 та від 10.09.2014 № 437) щодо компенсації єдиного соціального внеску, тобто прямим скороченням обсягу страхових надходжень, що має прямим наслідком секвестр соціальних виплат;

- фінансування за кошти єдиного соціального внеску, що визначено Законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI; стартові виплати в розмірі 10 мінімальних заробітних плат молодим спе-

ціалістам, які погодилися працювати в сільській місцевості за потрібними державі спеціальностями (за умови забезпечення їх житлом), та ваучери для оплати курсу прискореного навчання нової професії або підвищення кваліфікації для осіб віком від 45 років, які мають страховий стаж не менше ніж 15 років, та інші виплати, які за своєю суттю належать до нестрахових видатків і не мали б здійснюватися страховим коштом. Закон був ухвалений Верховною Радою України 5.07.2012, опублікований у газеті «Голос України» 18.08.2012 у номерах 153-154, набув чинності з 01.01.2013;

- реалізації Порядку розроблення та виконання державних цільових програм, затвердженого постановою КМУ від 04.12.2013 № 106 з урахуванням Постанов КМУ від 25.03.2009 № 266, від 19.09.2012 № 861, від 24.10.2012 № 970, від 13.05.2013 № 365 та № 882.

Згадані раніше командно-експропріаційні заходи за ринкових умов не спрацьовують або спрацьовують неефективно, коли коштів у системі витрачається більше, ніж повертається. Тому їх механізми стосовно до системи соціального страхування України загалом можуть бути визнані недієвими, а втрати страхових надходжень унаслідок компенсаційних виплат за постановою КМУ від 15.04.2013 № 347, видатки за Законом від 5.07.2012 № 5067-VI, поряд з видатками на фінансування державних цільових програм, зокрема 357,802 та 362,007 млн грн страхових коштів фонду безробіття, витрачених за статтею «Спрямування коштів на створення нових робочих місць для працевлаштування незайнятого населення, що перебуває на обліку в державній службі зайнятості вугледобувних регіонів» у 2010 та 2011 рр., слід відносити до нестрахових і кваліфікувати як прямі втрати страхової системи.

Неефективні конфіскаційно-адміністративні методи стимулювання ринку праці призводять до скорочення робочих місць та до трудової міграції. За даними Департаменту ООН із соціально-економічних питань (UNDESA), наведеними у виданні Представництва в Україні Міжнародної організації з міграції [8], коефіцієнт чистої міграції за 2010–2015 рр. становить –0,2 мігранта/1000 населення. На відміну від неадекватного механізму стимулювання ринку зайнятості, запровадження накопичувальної системи та капітальне інвестування її активів створюватимуть природний класичний механізм відтворення робочої сили, що, у свою чергу, позитивно впливатиме на досить гостру в Україні проблему трудової міграції. Потенціал зростання чисельності платників внесків до солідарної системи на горизонті прогнозу становить кілька мільйонів осіб, і він може бути розширений завдяки поверненню вимушених трудових мігрантів. Тому до рішень, ухвалених на останніх парла-



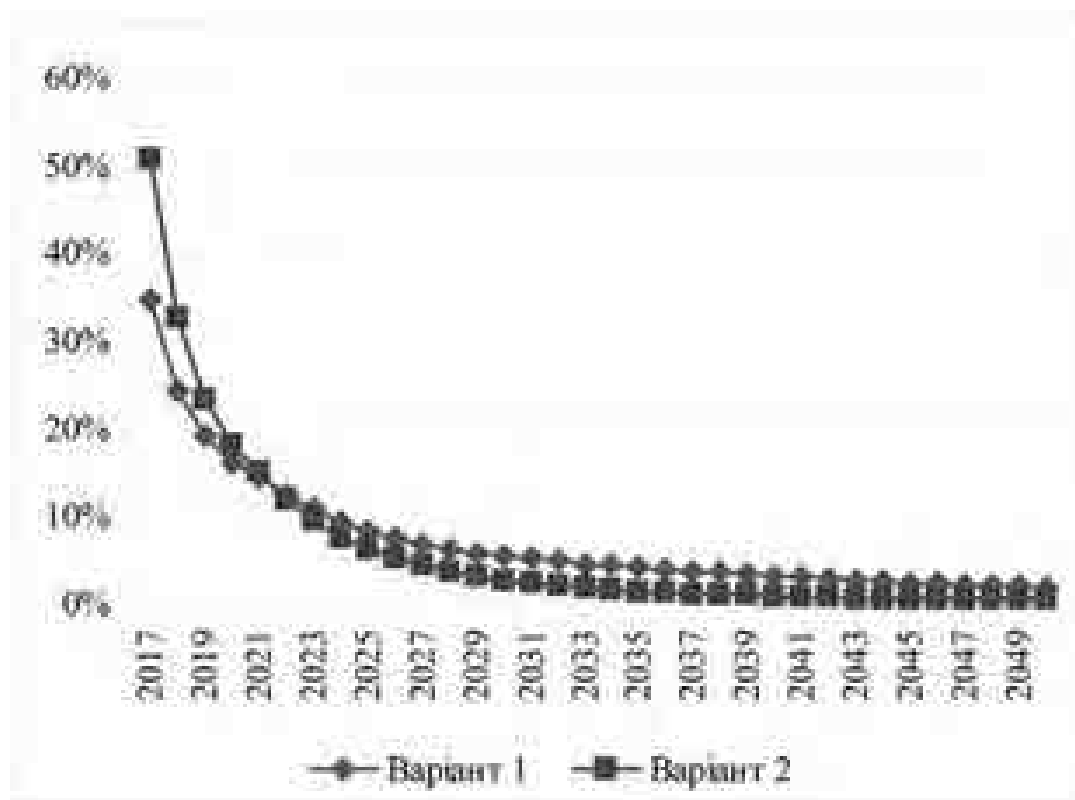


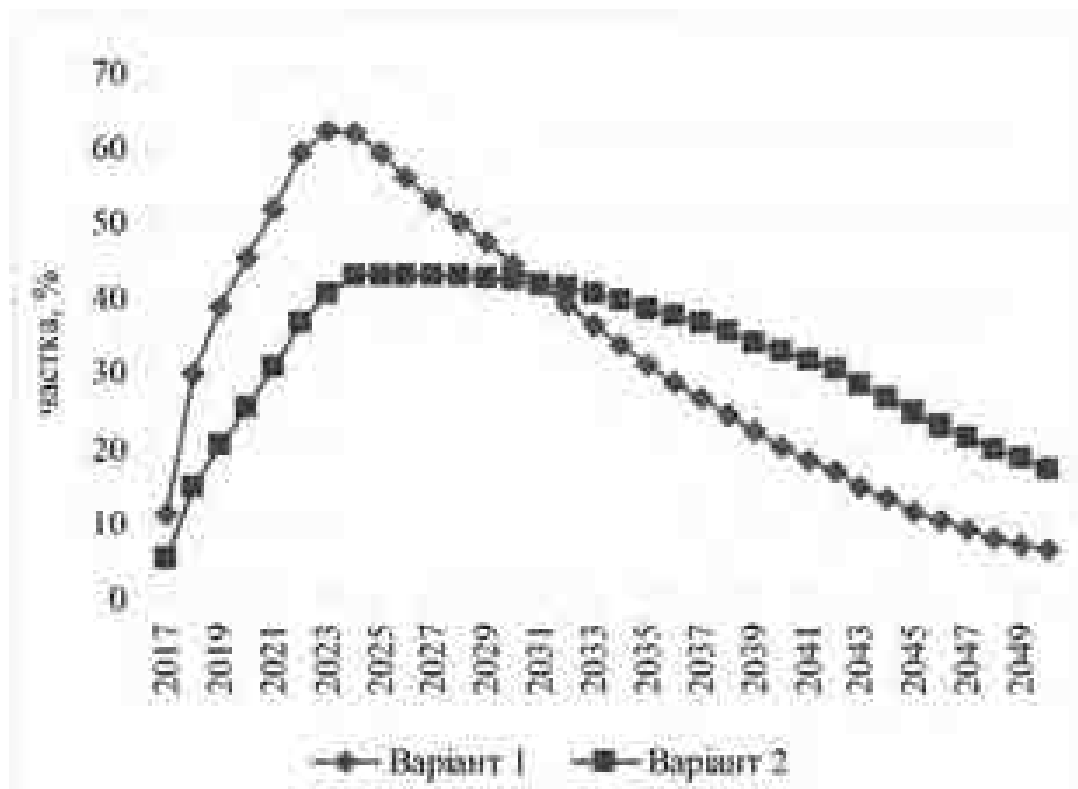
Рис. 2. Частка інвестування в основний капітал протягом 2017–2050 рр. у структурі інвестиційного ресурсу накопичувальної та професійної пенсійних систем

ментських слуханнях «Українська трудова міграція: стан, проблеми та шляхи їх вирішення» 3 липня 2013 р., поряд із: Програмою сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року; підписаною сторонами соціального діалогу та урядом Національною тристоронньою угодою про зайнятість та робочі місця «Підвищення рівня зайнятості – ключ до посилення соціального захисту населення шляхом зростання економіки»; планом заходів щодо інтеграції мігрантів в українське суспільство на 2011–2015 роки – доцільно додати обопільний позитивний вплив упровадження накопичувальної та професійної пенсійних систем на рівень зайнятості.

З огляду на євроінтеграційний вектор економічного розвитку України потенціал попиту на конкурентоспроможну продукцію вітчизняного виробництва, яка характеризується великою часткою доданої вартості та значним відсотком оплати праці у собівартості продукції, ставить значно вищі вимоги як до чисельності зайнятих на ринку праці працівників, так і до якості оснащення їхніх робочих місць. Підприємець або підприємство для набуття конкурентних переваг будуть вимушені через капітальне інвестування задовольнити ці вимоги, тобто створювати нові робочі місця з відповідними високотехнологічними умовами. За стійкої структури витрат на виробництво (61,8 % – проміжне споживання,

31,9 % – валова додана вартість, у т. ч. 13,1 % витрат на оплату праці без нарахувань на соціальне страхування) протягом горизонту прогнозу позитивний ефект від спрямування 50 % інвестиційного ресурсу на розвиток вітчизняної економіки – ВВП, ФОП та надходження ПФУ – порівняно з базовим сценарієм становитиме 34 %, 29 % та 33 % відповідно [9, с. 336–357].

Проект Закону № 2767 залишає без змін вимоги ст. 88 Закону України від 9.07.2003 № 1058-IV щодо вмісту інвестиційного портфеля пенсійних активів. Виходячи з визначених законом обмежень інвестиційної діяльності на інвестування в основний капітал підприємств, установ та організацій-резидентів може бути сумарно спрямовано до 80 % пенсійних активів. Беручи до уваги нинішній стан економічних суб'єктів в Україні, наявність інструментів інвестування, спроможність фінансового ринку, а також посилення конкуренції внаслідок насичення ринку, можемо стверджувати, що вартість створення робочого місця постійно зростатиме. У початкові роки запровадження накопичувальної системи ця частка становитиме 35–65 %, поступово спадаючи до кінця горизонту прогнозу. Рис. 2 унаочнює такий спад за двома варіантами формування інвестиційного портфеля з урахуванням обмежень ст. 88 Закону України № 1058-IV: за лінійною (варіант 1) та логарифмічною (варіант 2) траєкторіями – від 35 % та 50 % у 2017 р. до 4 % у 2050 р. відповідно.



*Рис. 3. Розподіл інтенсивності створення нових робочих місць за допомогою інвестування в основний капітал протягом 2017–2050 рр. частки інвестиційного ресурсу накопичувальної та професійної пенсійних систем*

На рис. 3 зображено розподіл інтенсивності створення нових робочих місць протягом усього горизонту прогнозу за обома варіантами.

Основу макроекономічної методики прогнозування потреби у створенні нових робочих місць у вигляді комплексної математичної динамічної моделі становить уніфікований нормативний підхід, що базується на прогнозах макроекономічних показників та рівнів капітального інвестування, закладених у програми і стратегії соціально-економічного розвитку економічних суб'єктів.

Модель розрахунку використовує міжнародний статистичний стандарт — баланс трудових ресурсів у єдиному міжгалузевому балансі на основі таблиць «витрати-випуск» [10, с 25–42]. Для прогнозу очікуваної економічно доцільної кількості необхідних реальному сектору економіки нових робочих місць ураховуються задані на горизонті прогнозу темпи макроекономічного зростання, збільшення продуктивності праці та капітальних інвестицій, а також структурні зміни в розподілі чисельності працівників за видами економічної діяльності, що визначаються статистично. На результати моделювання також впливають фактори коливання чисельності робочих місць, пов'язані з масовим скороченням працівників у зв'язку з впливом світової фінансово-економічної кризи та їх відновленням у посткризовий

період. Як параметри моделювання використані такі показники:

- прогноз зростання продуктивності праці в розрахунку на одне робоче місце;
- світові тенденції до скорочення тривалості робочого тижня;
- зростання вимог до рівня кваліфікації, що означає подовження строку навчання, тобто збільшення віку приєднання до трудових ресурсів, що послаблює конкуренцію на ринку праці;
- пов'язане з підвищенням кваліфікації зростання мобільності трудових ресурсів;
- середньооблікова чисельність працівників за видами економічної діяльності;
- зайняті в економіці за рівнями освіти;
- трудова міграція і вплив на неї періодичних світових економічних криз;
- баланс кадрових потреб і можливостей їх задоволення з урахуванням упровадження нових технологій та інноваційних рішень у сфері виробництва і надання послуг;
- еластичність попиту та пропонування на ринку праці;
- демографічна модель динаміки чисельності трудових ресурсів;
- урахування точок насичення капітального інвестування в інвестпортфелі у зв'язку з подорожчанням вартості створення одного робочого місця.

Як потенціал створення робочих місць використовується скорочення розриву між чисельністю зайнятих і чисельністю платників страхових внесків. Пік чисельності створених робочих місць за обома варіантами моделювання припадає на 2022–2026 рр., після чого спостерігається насичення ринку, що на тлі подорожчання вартості укомплектування кожного нового робочого місця сповільнює темпи їх створення. За результатами проведених оцінок нові робочі місця забезпечать зростання додаткових надходжень страхових внесків до солідарної системи від 107,2 млн грн у 2017 р. до 5–7 млрд грн у 2023–2024 рр.

**Висновки.** Парадигма соціального страхування постулює, що пенсійні активи мають використовуватись виключно і тільки на користь застрахованих, а не як джерело інвестиційного капіталу для виходу із кризи або прискорення економічного розвитку. Проте якщо належні інституції проблему не вирішують, то система сама повинна розв'язати її за допомогою перегляду та ревізії потенціалу всіх своїх можливих засобів та заходів. Страхова система володіє таким інноваційним інструментом, і не одним. Запровадження накопичувальної системи справлятиме стабілізаційний вплив на фінансовий ринок України [11 с. 24–25] та диверсифікуватиме ризики застрахованим особам [12, с. 21–23]. Інвестування коштів Накопичувального пенсійного фонду в основний капітал збільшуватиме зайнятість, скорочуватиме безробіття, сприятиме припиненню відпливу робочої сили за кордон та працевлаштуванню вимушених переселенців з зони проведення АТО та з Криму. Створення кількох мільйонів нових робочих місць із гідним рівнем оплати праці і з гідними внесками до страхової системи навіть за помірних тарифів, у свою чергу, підштовхне економічні зміни, закладе підвалини інтегрованої в європейське співтовариство моделі української економіки та спонукатиме інноваційну еволюцію її структури згідно з попитом міжнародного ринку праці. Капітальне інвестування створюватиме нові робочі місця, кошти з яких у вигляді страхових внесків повернуться в пенсійну систему, підвищуючи загальний рівень соціального захисту [13, с. 34–39].

### Література

1. Статистика валового нагромадження основно-го капіталу за даними статистичних бюро різних країн світу [Електронний ресурс] / Режим доступу : [data.worldbank.org/indicator/NE.GDI.FTOT.ZS](http://data.worldbank.org/indicator/NE.GDI.FTOT.ZS)
2. Капітальні інвестиції в Україні у січні–грудні 2015 року // Державна служба статистики України : експрес-вип. — 2016. — 24 лют. — № 71/0/03.4вн-16. — 42 с.
3. Основні засоби України за 2000–2010 роки // Державна служба статистики України : стат. зб. — К., 2012. — 293 с.

4. Основні засоби України за 2014 рік // Державна служба статистики України : стат. бюлетень. — К., 2015. — 19 с.

5. Надходження та освоєння інвестицій у спеціальних (вільних) економічних зонах та на територіях пріоритетного розвитку України за інвестиційними проектами // Державна служба статистики України : стат. бюлетень. — К., 2010. — 214 с.; 2011. — 196 с.; 2012. — 137 с.; 2013. — 69 с.; 2014. — 57 с.; 2015. — січ.–верес. — 23 с.

6. Пила В. І. Щодо перспектив відновлення в Україні територій з особливим статусом діяльності [Електронний ресурс] / В. І. Пила // Університетські наукові записки. — 2012. — № 2(42). — Режим доступу : [www.univer.km.ua](http://www.univer.km.ua)

7. Кошти витрачено — безробіття не зменшилося [Електронний ресурс] / Рахункова палата, повідомлення прес-служби від 23.07.2008 / Режим доступу : [http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable\\_article/1164811.jsessionid=C7243C87F543D2BB99184D8908AAA678](http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/1164811.jsessionid=C7243C87F543D2BB99184D8908AAA678)

8. Міграція в Україні. Факти і цифри [Електронний ресурс] / Міжнародна організація з міграції. — К., 2013. — 16 с. — Режим доступу : [http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr\\_ff\\_f.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf)

9. Коцюба О. Вплив запровадження накопичувальних підходів на підвищення рівня соціального захисту населення в Україні / О. Коцюба, Ю. Резнікова // Методологія, напрямки, тенденції, проблеми у сфері праці та соціальної політики : колектив. моногр. — К. : Соцінформ, 2006. — 407 с.

10. Toossi Mitra. A behavioral model for projecting the labor force participation rate / Toossi Mitra // Monthly Labor Review. — May 2011 // The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. — Washington-DC. — 122 с.

11. Шаповал М. С. Страхування як довгостроковий інструмент подолання наслідків кризи / М. С. Шаповал, В. В. Лукович // Вісник Пенсійного фонду України. — 2009. — № 1 (79). — 50 с.

12. Лукович В. В. Переваги сучасної системи пенсійного страхування: втрачені можливості від зволікання із запровадженням другого рівня / В. В. Лукович // Вісник Пенсійного фонду України. — 2008. — № 8(74). — 52 с.

13. Дослідження впливу запровадження накопичувальної складової державної системи пенсійного страхування на підвищення рівня соціального захисту населення в Україні [Електронний ресурс] / М. Шаповал, О. Коцюба, В. Ніколаєнко, Ю. Резнікова // Соціальний захист. — 2005. — № 12. — Режим доступу :

- [http://info.rehab.org.ua/russian/periodyka/sots\\_za\\_xust/12-2005/a17/](http://info.rehab.org.ua/russian/periodyka/sots_za_xust/12-2005/a17/)

# Вирішення проблем працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду

**І. ТЕРЮХАНОВА**  
кандидат економічних наук  
**Т. ТИМОШЕК**

*Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України і НАН України  
м. Київ*

*У статті розглянуто зарубіжний досвід щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, проаналізовано проблеми працевлаштування таких осіб в Україні за результатами анкетування регіонів та надано пропозиції щодо розв'язання проблем зайнятості даної категорії населення.*

*В статье проанализирован зарубежный опыт в отношении трудоустройства внутренне перемещенных лиц, проанализированы проблемы трудоустройства таких лиц в Украине по результатам анкетирования регионов и представлены предложения по решению проблем занятости данной категории населения.*

*The article analyzes the foreign experience of the problems of employment of internally displaced persons, we analyzed the problem of employment of such persons in Ukraine on the results of the survey regions and presents proposals to address the problems of employment of the population.*

Ключові слова: працевлаштування, зайнятість, внутрішньо переміщені особи, робочі місця, зарубіжний досвід.



**Актуальність дослідження.** Тривалі воєнні дії в країні вкрай негативно впливають на стан зайнятості населення. Скорочується кількість робочих місць на підприємствах усіх форм власності, посилюється процес вивільнення працівників, збільшується навантаження на одне вільне робоче місце на тлі збільшення чисельності внутрішньо переміщених осіб (далі — ВПО) з Донецької та Луганської областей та АР Крим.

У 2014 р. за даними Державного центру зайнятості статус безробітних мали майже 1,5 млн осіб, а в першому кварталі 2015 р. — уже 1,7 млн осіб; на одну вакансію служби зайнятості припадало у 2014 р. 15 осіб з числа безробітних. За даними ООН на початку 2015 р. ВПО становили в Україні майже 1 млн, а станом на 24 липня 2015 р. на обліку органів Управління праці та соціального захисту населення перебувало вже понад 1,4 млн ВПО, з яких 331 тис., або 23,6 %, становили особи працездатного віку. При цьому бажання працювати виявили лише 114 тис. осіб працездатного віку, тобто менше від третини. І саме для цих громадян є особливо актуальними питання працевлаштування та інтеграції в ринок праці [1].

Сьогодні очевидно, що, незважаючи на ухвалення Закону України «Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 № 1706-VII та Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб» від 05.03.2015 № 245-VIII, Україна не була готовою до термінового розв'язання проблем, які виникли внаслідок вимушених внутрішніх переміщень значної кількості осіб працездатного віку, зокрема таких важливих соціальних питань, як їх працевлаштування, проживання, забезпечення дитячими садками.

Слід зазначити, що з аналогічними проблемами внутрішньо переміщених осіб стикались багато країн, зокрема Азербайджан, Грузія, Молдова, досвід яких у цьому питанні може бути корисний для України з огляду на спільне соціалістичне минуле та схожість зовнішньополітичних соціальних проблем.

**Мета дослідження.** Метою дослідження є розробка пропозицій для розв'язання проблем працевлаштування ВПО з урахуванням думки вітчизняних фахівців центрів зайнятості, які відають працевлаштуванням ВПО, та передового зарубіжного досвіду в цьому питанні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Міграція осіб є важливою характеристикою сучасного світу та виявом глобальних міграційних процесів, інтенсивність яких увесь час зростає. Особливою частиною таких мігрантів є особи, переміщені всередині країни. За даними Моніторингового центру з питань недобровільних переміщень, чисельність ВПО у світі досягла рекордної цифри – 33,3 млн осіб, що вдвічі перевищує чисельність біженців (близько 16 млн осіб) [2]. Так, в Європі кількість ВПО сягає 2,2 млн, у т. ч. в Азербайджані – 543 тис., Вірменії – 8 тис., Грузії – 206 тис., Росії – 34 тис., Туркменістані – 4 тис., Узбекистані – 3 тис. [3].

Міжнародний досвід показує, що проблеми, які виникають у ВПО, є не тільки в компетенції суверенних держав, а також під контролем міжнародних структур (Червоний Хрест – виконання Женевських конвенцій 1949 р. щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів; Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців – УВКБ ООН). Поступово країни виробляли спільні підходи до їх розв'язання та надання державам міжнародної допомоги в цій сфері.

У 1972 р. Генеральна Асамблея ООН розширила мандат УВКБ ООН на осіб, переміщених усередині власних країн (до цього часу він охоплював біженців та шукачів притулку). Для забезпечення належного захисту ВПО у 1998 р. структури ООН ухвалили Керівні принципи з питання переміщення осіб усередині країни [4].

Згідно з Керівними принципами ООН внутрішньо переміщені особи – це особи або групи осіб, яких змусили рятуватися втечею або залишити свої домівки чи місця звичайного проживання в результаті або з метою уникнути наслідків воєнного конфлікту, масового насильства, порушень прав людини, стихійного чи викликаного людською діяльністю лиха і які не перетинали міжнародно визнаних державних кордонів.

Важливо наголосити, що Керівні принципи ООН визначають незаперечне право ВПО щодо доступу до працевлаштування, а саме згідно з принципом 22 переміщені всередині країни особи незалежно від того, проживають вони в таборах або ні, не підлягають будь-якій дискримінації внаслідок їх переміщення щодо користування правом на вільний пошук можливостей для працевлаштування та участі в економічній діяльності [4].

Оскільки УВКБ ООН набуває значного досвіду, надаючи допомогу мільйонам ВПО, було започатковано всеосяжний і скоординований так званий кластерний підхід, відповідно до якого УВКБ ООН відіграє провідну роль в процесі контролю та надання захисту ВПО, а також щодо координації та управління таборами для ВПО. Інші сфери відпові-

дальності було розподілено між спеціалізованими агентствами, що дало змогу вирішувати завдання на міжнародному, регіональному та національному рівнях [5].

На сьогодні чимраз більше держав беруть до уваги Керівні принципи ООН під час розробки власного законодавства. І оскільки Україна змушена терміново розробляти й удосконалювати чинне законодавство щодо ВПО, Керівні принципи мають бути обов'язково враховані в ньому. Крім того, досвід наших сусідів щодо розв'язання проблем ВПО може бути також корисним для України.

#### **Досвід Азербайджану**

Воєнні дії в Нагірному Карабаху спричинили вимушене переселення громадян в Азербайджані ще в останні роки існування СРСР. У 1993 р. потік вимушених переселенців став масовим, кількість їх на кінець року сягнула 778,5 тис. осіб, що призвело до гуманітарної кризи в країні [2]. На сьогодні загальна чисельність ВПО в країні становить близько 600 тис. осіб (з них – 40 тис. з Нагірного Карабаху, 560 тис. – з інших окупованих районів), що становить майже 7 % населення країни.

Для врегулювання проблеми ВПО у 1992 р. було ухвалено Закон «Про статус біженців та вимушених переселенців»; нині чинна його редакція від 1999 р. Закон передбачає цілу низку соціальних гарантій, зокрема, надання тимчасового місця проживання, безоплатний проїзд і провезення майна до тимчасового місця проживання, медичне обслуговування й надання лікарських препаратів, першочергове розміщення в спеціальні соціальні установи інвалідів та людей похилого віку з числа ВПО, одержання матеріальної допомоги, компенсація витрат на переїзд у разі переселення на постійне місце проживання ВПО, можливість одержання безпроцентного кредиту на 10 років, земельної ділянки в користування, звільнення від нотаріального мита в разі самостійної купівлі житла [6].

Соціальні гарантії ВПО було розширено в законі «Про соціальний захист вимушених переселенців і осіб, прирівняних до них», ухваленому у 1999 р. Водночас було створено Соціальний фонд захисту вимушених переселенців. У законі йдеться про забезпечення державою необхідних умов для працевлаштування ВПО та зайняття підприємницькою діяльністю за допомогою встановлення квот у державних установах та організаціях, створення нових робочих місць. Держава сприяє працевлаштуванню ВПО, а в разі перепідготовки на час навчання виплачується середня заробітна плата за новою спеціальністю. За неможливості забезпечити ВПО постійним місцем роботи їх залучають до тимчасових чи сезонних робіт. Під час скорочення штатів вони мають переважне право залишатися на своїй посаді. Підприємцям з числа ВПО можуть надаватися пільгові кредити.

Пенсії ВПО нараховуються й за браку документів щодо стажу роботи та заробітної плати. У разі тимчасової втрати працездатності лікарняний оплачується в повному обсязі незалежно від стажу. Закон звільнив ВПО від сплати податку на доходи, державних мит під час видачі посвідчення особи, водійських прав. Він передбачає також пільги на транспорт і житлово-комунальні послуги, забезпечення школярів підручниками та шкільним приладдям, безкоштовне навчання студентів у державних вишах та ін. [7].

Варто зазначити, що ці норми діятимуть ще протягом трьох років після забезпечення умов для повернення ВПО в місця їх звичайного проживання. Центральним органом виконавчої влади, на який покладено реалізацію політики щодо ВПО, є Державний комітет Азербайджанської Республіки у справах біженців та вимушених переселенців, який було створено у 1993 р. на базі Держкому з роботи з людьми, які вимушені були залишити свої домівки.

Проте, незважаючи на урядові заходи, на кінець 1990-х рр. ситуація ВПО в Азербайджані залишалася критичною. Особливо гострою були житлова проблема та проблема працевлаштування. Багато родин ВПО розраховували лише на урядову допомогу.

У 2004 р. було ухвалено Державну програму з поліпшення житлових умов і підвищення рівня зайнятості біженців та вимушених переселенців, а також понад 200 законодавчих документів, спрямованих на забезпечення її виконання. Спеціальні програми було розроблено щодо працевлаштування та професійного навчання ВПО, надання їм низки пільг під час прийняття на роботу в державному секторі.

Для розвитку підприємництва виділяють пільгові кредити. У рамках реалізації Програми Національний фонд розвитку підприємництва виділив 30,8 млн манатів пільгових кредитів (1 манат = 1,3 дол.) 1300 підприємцям з числа ВПО, що дало змогу відкрити 2700 нових робочих місць [2].

З часу ухвалення згаданої Програми фінансування заходів із влаштування ВПО було збільшено десятикратно, причому в основному за кошти державного бюджету (приблизно третина їх надходить з Нафтового фонду), хоч міжнародна допомога й далі надається. У рамках реалізації Програми в 2010 р. виділялося 871 дол. США на особу, у 2011 р. — 910, а у 2013 р. — 1400 дол. США. Загальна сума витрат становить приблизно 3 % державного бюджету, що є найвищим показником у світі.

Утім працевлаштування ВПО й досі є актуальною проблемою в Азербайджані. За офіційними даними рівень безробіття серед ВПО нині невисокий — 10 %. Проте 48 % ВПО зайняті на сезонних та тимчасових роботах, а постійну роботу мають лише

42 %. Багато ВПО працюють у неформальному секторі. Незважаючи на доволі високий рівень зайнятості, за даними соціологічних опитувань основним джерелом доходів 71 % ВПО є грошова допомога, яку уряд виплачує їм через 20 років після переселення, і лише для 18 % це — заробітна плата [2].

### Досвід Грузії

Наявність значної кількості внутрішньо переміщених осіб — головна міграційна проблема Грузії. На квітень 2014 р. за даними уряду в країні налічувалося 253 574 ВПО, або майже 6 % населення, серед яких приблизно 230 тис. зазнали переміщень ще на початку 1990-х рр. унаслідок конфліктів у Абхазії та Південній Осетії [8].

У 1992 р. було створено Міністерство у справах біженців та розселення, у 2011 р. — Міністерство у справах осіб, вимушено переміщених з окупованих територій, біженців та розселення.

У 1996 р. було ухвалено закон «Про внутрішніх переміщених осіб з окупованих територій Грузії». Проте держава мало опікувалася питанням влаштування ВПО, оскільки вважалося, що єдиним адекватним рішенням проблеми є повернення їх до місць попереднього проживання.

Більше уваги проблемам ВПО почали приділяти після 2003 р. У 2006 р. було створено урядову комісію, яка мала розробити пропозиції щодо стратегії політики щодо ВПО та забезпечити організацію й координацію її виконання. Координацію міжнародної допомоги здійснювала Рада під керівництвом Програми розвитку ООН. Саме тоді виникла ідея про об'єднання зусиль міжнародних організацій та уряду для створення Постійної програми підвищення самодостатності ВПО «Новий підхід до допомоги ВПО».

Було створено Керівний комітет з п'яти міжнародних організацій із загальним фондом 1,25 млн дол. США, який фінансував такі заходи: 1) дослідження ситуації в регіонах; 2) розвиток сільського господарства; 3) підтримка малого бізнесу та ініціатив ВПО з реабілітації їх колективних центрів; 4) навчання бізнесу і ремесел; 5) психосоціальна реабілітація та ін. Проте головним акцентом нового підходу була тимчасова інтеграція ВПО через побоювання щодо зменшення їх мотивації до повернення [9].

У 2007 р. урядовою постановою було затверджено Державну стратегію щодо внутрішньо переміщених осіб, яка містила дві головні мети: підготовку до безпечного повернення та поліпшення соціально-економічних умов ВПО, де було задекларовано готовність розробляти довгострокові рішення для ВПО завдяки їх інтеграції в місцях притулку.

Основним документом для реалізації Стратегії з розв'язання проблем ВПО є «План дій». Чинний документ ухвалено у 2012 р. на період 2012–2014 рр.

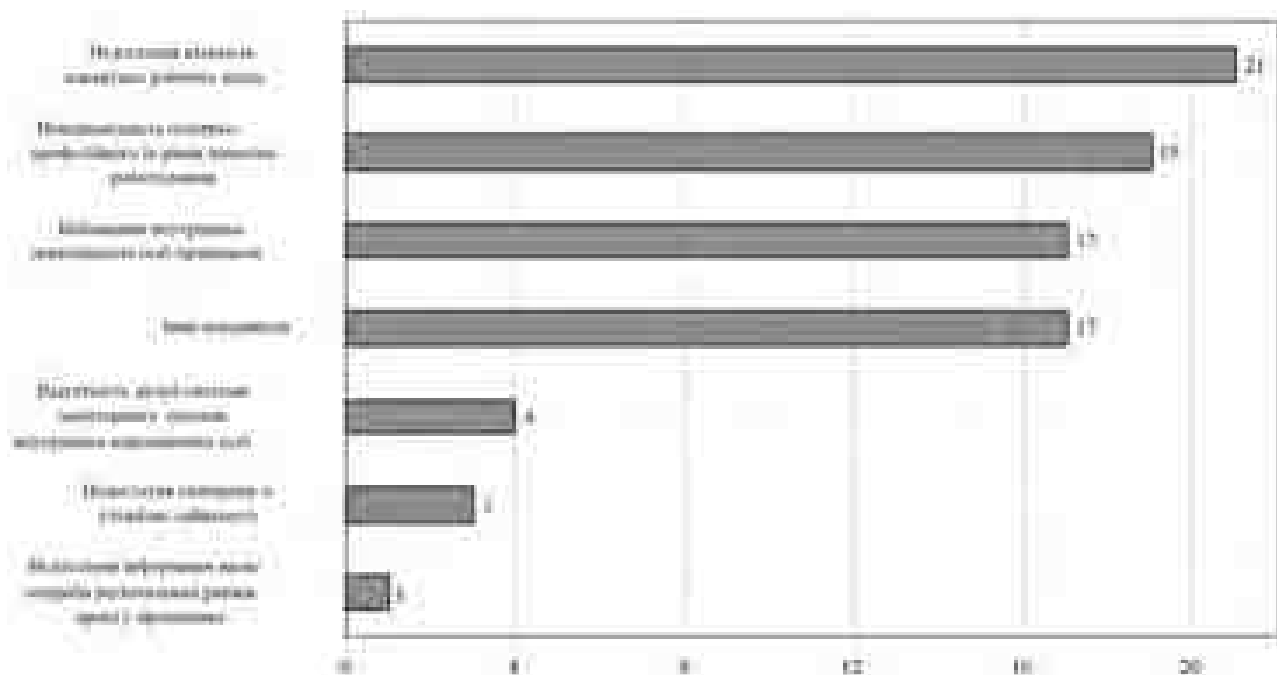


Рис. 1. Перешкоди на шляху працевлаштування ВПО (за даними анкетування обласних державних адміністрацій)

У ньому передбачено заходи щодо пошуку тривалих рішень житлової проблеми, забезпечення для ВПО гідних умов життя та припинення залежності від держави, включення найбільш вразливих осіб з числа ВПО до єдиної державної програми соціального захисту [2].

Зауважимо, що безробіття залишається гострою проблемою для всього населення країни. Зокрема, станом на 2012 р. рівень безробіття в Грузії був 15 %, і найбільше з-поміж безробітних – саме ВПО. Постійну роботу мають менше від третини працездатних ВПО. Поширеним є довгострокове безробіття, передусім серед жінок, 49 % безробітних з числа ВПО не працювали понад три роки, що призводить до втрати професійних навичок та унеможливає успішну їх конкуренцію на ринку праці [9].

**Досвід Молдови**

У 1992 р. Придністровський конфлікт призвів до виникнення хвилі біженців та внутрішньо переміщених осіб, яких за оцінками налічувалося 130 тис. Завершення бойових дій і досягнення за посередництва ОБСЄ та Росії домовленості про безперешкодне повернення людей у місця постійного проживання дали змогу вирішити проблему внутрішньо переміщених осіб [2].

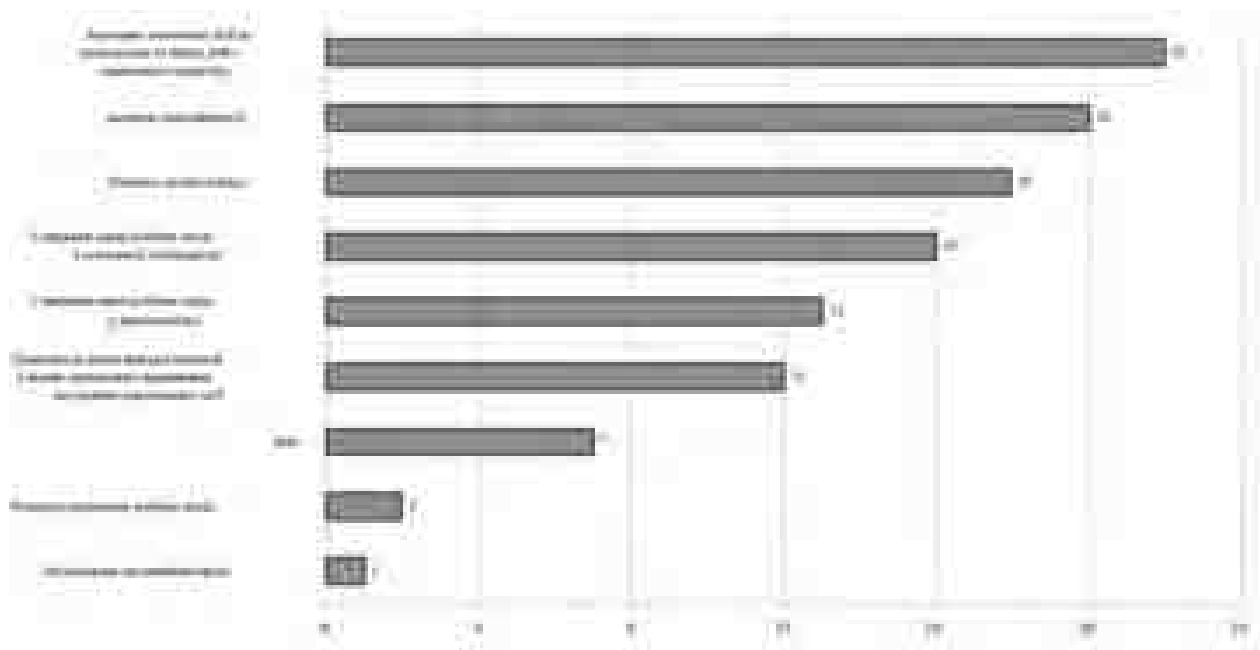
З метою надання переміщеним особам невідкладної допомоги уряд ухвалив низку постанов. Було створено Республіканську комісію з координації дій щодо матеріального забезпечення біженців, розроблено положення щодо порядку надання допомоги особам, вимушеним залишити місця постійного проживання на лівобережжі Дністра [10].

Відповідно до Постанови щодо надання допомоги біженцям з лівобережжя Дністра діяльність розгорталась у трьох напрямках: забезпечення житлом, сприяння у працевлаштуванні, надання матеріальної допомоги [2].

Найскладнішим питання працевлаштування було на початку 1990-х рр. у зв'язку з економічною кризою та високим рівнем безробіття. Тому для ВПО, з одного боку, законодавчо було встановлено пріоритет працевлаштування та запропоновано безкоштовні курси професійної перепідготовки для самостійного пошуку роботи, з другого боку, були запроваджені матеріальні стимули переселення до сільської місцевості у вигляді разової грошової допомоги (у розмірі 5 тис. р. на родину плюс по 1 тис. на кожного її члена, включаючи дітей) та встановлення п'ятирічного строку надання ВПО постійного житла. До цього часу місцева влада мала забезпечити їх тимчасовим житлом. Для осіб, які проживали в готелях, санаторіях, орендували житло, передбачалася грошова допомога на покриття житлових витрат [11].

Відповідальність за роботу з ВПО було покладено на місцеві органи влади, а також на Міністерство праці, соціального захисту та родини, де існував департамент міграції.

У 2004 р. уряд Молдови затвердив План дій із забезпечення ВПО житлом, який передбачав відкриття безпроцентної кредитної лінії на 25 років. Міністерство фінансів сплачувало відсотки за кредитами комерційних банків, а якщо особа брала



*Рис. 2. Перспективи працевлаштування ВПО (за даними анкетування обласних державних адміністрацій)*

участь у воєнних діях, держава погашала половину суми кредиту [2].

У звітах міжнародних організацій, що працюють у сфері вимушених переміщень, ВПО в Молдові не згадуються вже протягом 10 років (згідно з базою даних Світового банку в 2000 р. в країні їх було 8080, у 2002 р. – 1000, на сьогодні – немає) [2].

На превеликий жаль, з подібними проблемами стикається нині й Україна. Результати наукового дослідження, проведеного в поточному році НДІ праці і зайнятості населення з питань працевлаштування ВПО за допомогою анкетування обласних центрів зайнятості та обласних державних адміністрацій усіх регіонів України (за винятком АР Крим та м. Севастополя), показали таке. Найбільшою перешкодою для працевлаштування ВПО в переважній більшості регіонів вважають недостатню кількість вакантних робочих місць (так відповів 21 регіон, або 84 %). Далі – невідповідність освітньо-професійного рівня ВПО вимогам роботодавців (19 регіонів, або 76 %); небажання ВПО працювати взагалі (17 регіонів, або 68 %); недостатній для ВПО рівень заробітної плати (14 регіонів, або 56 %), відсутність дієвої системи моніторингу потоків ВПО (4 регіони, або 16 %); недостатня співпраця зі службою зайнятості (3 регіони, або 12 %) (рис. 1).

Небажання працювати багатьох ВПО викликане низькою їх мотивацією до праці, надією на якнайшвидше повернення додому, незадовільним рівнем заробітної плати пропонуєваних центрами зайнятості вакансій. Так, за результатами анкетування центрів зайнятості серед ВПО у 2014 р. переважали

особи з вищою освітою (49,5 %), які входять до професійної групи «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)» (21,6 %). Найбільш масовими професіями безробітних ВПО були менеджери (управителі) з маркетингу, бухгалтери, економісти, фахівці, тобто більшість безробітних ВПО мали достатньо високий рівень освіти та професійної кваліфікації та достатньо високий рівень заробітної плати на попередньому місці роботи в Луганській та Донецькій областях.

Водночас за даними Методики моніторингу створення нових робочих місць у 2014 р. в Україні питома вага створених робочих місць у юридичних осіб у загальній кількості створених робочих місць (для 157,3 тис. осіб) з меншою від мінімальної заробітною платою була 46,9 %, із зарплатою, що дорівнює мінімальній, – 1,3 %. Тобто майже половина створених робочих місць мають зарплату на рівні або навіть менше від мінімальної заробітної плати, тоді як створених робочих місць із заробітною платою, яка більше або дорівнює трьом зарплатам, створено у 2014 р. лише 9 %.

За таких складних умов перспективними для працевлаштування ВПО регіони вважають: громадські та інші роботи тимчасового характеру (22 регіони, або 88 %); розвиток самозайнятості (20 регіонів, або 80 %); розвиток малого бізнесу (18 регіонів, або 72 %); створення робочих місць у сільському господарстві та промисловості (16 регіонів та 13 регіонів, що становило 64 % та 52 % відповідно); проведення виїзних ярмарків вакансій (12 регіонів, або 48 %). Звертають на себе увагу дуже незначні перспективи працевлаштування ВПО на транзитні робочі місця



(лише два регіони) та дистанційні роботи (взагалі один регіон) (рис. 2). Такий стан справ є незадовільним і, на нашу думку, обумовлений законодавчою неврегульованістю даних питань.

Перспективними професіями для працевлаштування ВПО на регіональних ринках праці центри зайнятості визначають: водії автотранспортних засобів та кухарі (16 регіональних центрів зайнятості); продавці продовольчих товарів (14 регіональних центрів зайнятості); трактористи (12 регіональних центрів зайнятості); продавці непродовольчих товарів (11 регіональних центрів зайнятості); електрогазозварники і слюсарі з ремонту автомобілів (10 регіональних центрів зайнятості); бухгалтери та швачки (9 регіональних центрів зайнятості); офіціанти (7 регіональних центрів зайнятості).

**Висновки.** Як свідчить зарубіжна практика, проблема працевлаштування ВПО наявна в усіх країнах, які стикаються з внутрішньою міграцією. Проте, незважаючи на значні зусилля країн і допомогу міжнародних організацій, рівень зайнятості ВПО залишається невисоким (особливо це стосується забезпечення таких осіб постійною роботою).

Отже, узагальнюючи зарубіжний досвід щодо працевлаштування ВПО, можна зробити такі висновки:

1. Міжнародні документи щодо прав та захисту ВПО лише орієнтують державу на розробку законодавчих норм згідно з конвенційними положеннями або конкретизують принципи і критерії, якими повинна керуватися держава, розробляючи законодавство щодо вимушених переселенців.

2. Переважна більшість соціальних питань ВПО вирішується за допомогою розробки й удосконалення законодавчо-нормативної бази, а також залучення неурядових та міжнародних організацій. При цьому найбільше навантаження (передусім організаційне та фінансове) щодо розв'язання проблеми ВПО лягає на органи місцевого самоврядування.

3. Розроблено заходи щодо сприяння працевлаштуванню ВПО та зайняттю підприємницькою діяльністю:

- установлення квот у державних установах та організаціях, надання пільг під час прийняття на роботу та захисту під час скорочення;

- створення нових робочих місць у сільському господарстві;

- залучення до тимчасових чи сезонних робіт;

- виплата середньої заробітної плати за новою спеціальністю в разі перепідготовки на час навчання;

- удосконалення системи підтримки підприємницької діяльності та самозайнятості ВПО за допомогою надання пільгових адресних кредитів, забезпечення науково-методичними розробками, створення

бізнес-центрів для проведення консультацій (Грузія, Азербайджан).

4. Перспектива вирішення питання зайнятості ВПО розглядається у двох аспектах:

- створення умов (юридичних механізмів) для безпечного повернення вимушених переселенців у місця колишнього їх проживання (Азербайджан, Грузія);

- розробка довгострокових програм їх адаптації та інтеграції в місцях переселення (Молдова).

5. Незважаючи на тривалі зусилля з боку держави та значну допомогу міжнародних організацій, у багатьох ВПО вже сформувалися патерналістські настрої стосовно до свого працевлаштування, що суттєво знижує ефективність вітчизняної та міжнародної допомоги та унеможливорює даліше працевлаштування даних осіб.

На наш погляд, в Україні проблеми працевлаштування ВПО необхідно вирішувати комплексно і тільки в контексті загального економічного (у т. ч. регіонального) розвитку, що, у свою чергу, потребує посилення координації дій між державними й недержавними організаціями, які надають допомогу ВПО зокрема в питаннях соціальної адаптації та працевлаштування. Самі такі особи повинні брати активну участь у процесі розробки заходів та прийняття рішень, що дозволить уникнути багатьох проблем у майбутньому.

Важливим також вважаємо забезпечення постійного моніторингу наявного стану працевлаштування та зайнятості ВПО для оцінки результативності певних заходів, виявлення помилок і недоліків застосованих підходів, адаптації чинних механізмів регулювання цих проблем до сучасної економічної ситуації в Україні. На основі даних моніторингу та з огляду на перспективи розвитку регіональних економік треба здійснювати короткострокове та середньострокове прогнозування попиту та пропонування регіональних ринків праці з обов'язковим урахуванням контингенту ВПО.

На законодавчому рівні має бути затверджена Програма працевлаштування та професійного навчання внутрішньо переміщених осіб. Крім того, на нашу думку, необхідно:

- внести зміни до ст. 4 пп. 6, 14 Закону України «Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб» щодо відомостей про внутрішньо переміщену особу, доповнити ці пункти інформацією щодо освітнього рівня, професії та належності до соціально незахищених осіб (інваліди та ін.);

- внести зміни до ст. 14 п. 1 Закону України «Про зайнятість населення» щодо надання додаткових гарантій зайнятості безробітним ВПО, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці;

➤ організувати громадські роботи для ВПО виключно за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

➤ внести зміни до чинного законодавства про зайнятість у частині розширення форм тимчасової зайнятості з можливістю дальшого більш гнучкого та оперативного внесення змін до нормативно-правової бази щодо соціального захисту внутрішньо переміщених осіб залежно від ситуації, що складається на ринку праці.

➤ налагодити ефективну співпрацю та скоординовану роботу служби зайнятості, органів місцевої влади, роботодавців, громадських організацій, волонтерів з питань зайнятості ВПО;

➤ створити місцеві координаційні органи з питань внутрішніх міграційних процесів, пов'язаних з ВПО;

➤ упровадити на державному рівні спільні з міжнародними організаціями проекти, спрямовані на розвиток зайнятості для ВПО;

➤ активізувати державну безвідсоткову програму кредитування ВПО для будівництва і виділити землю для будівництва фізичним особам, зайнятим у сільській місцевості;

➤ збільшити інвестиції в розвиток і нарощування потужностей національних виробників для створення нових робочих місць для ВПО, ефективно підтримувати самозайнятість населення, родинний бізнес, малий бізнес.

### Література

1. Статистична інформація Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

[http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543)

2. Шляхи вирішення проблеми внутрішніх переміщених осіб: деякі уроки із зарубіжного досвіду [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/migracprobl-a598d.pdf>

3. <http://www.internal-displacement.org/assets/publications/2014/201405-global-overview-2014-en.pdf>

4. Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны / Экономический и социальный Совет ООН (ЭКСОС), 22 июля 1998 г. –

[E/CN.4/1998/53/Add.2 \[Электронный ресурс\]. – Режим доступа :](http://www.refworld.org.ru/docid/50b345932.html)

<http://www.refworld.org.ru/docid/50b345932.html>

5. Програма розвитку ООН – питання довготермінової реабілітації та відновлення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.molodyvcheny.in.ua/files/journal/2014/12/59.pdf>

6. Закон Азербайджанской Республики о статусе беженцев и вынужденных переселенцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.migration.gov.az/images/pdf/be8fe5589d68f124389e68a27ec89ab6.pdf>

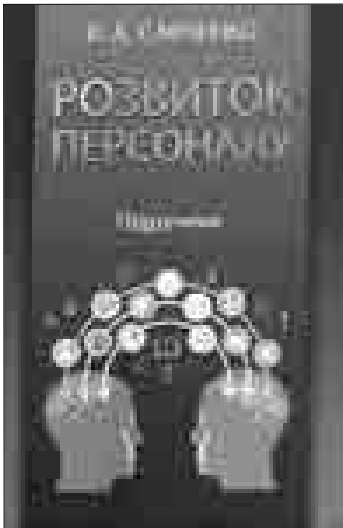
7. О социальной защите вынужденных переселенцев и приравненных к ним лиц. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kavkaz-uzel.ru/articles/13681/9>

8. Офіційний сайт Міністерства Грузії у справах осіб, вимушено переміщених з окупованих територій, біженців та розселення [[www.mra.gov.ge/eng/static/55](http://www.mra.gov.ge/eng/static/55)].

9. Інтеграція внутрішньо переміщених осіб – досвід Грузії. Доповідь грузинського експерта з питань внутрішньо переміщених осіб та біженців, голови ГО «Згода» Юлії Харашвілі на публічній дискусії «Грузинський досвід для України: проблеми переміщених осіб і податкова реформа» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iwp.org.ua/ukr/public/1400.html>

10. О создании республиканской комиссии по координации работ по материальному обеспечению беженцев и утверждению Положения о порядке оказания помощи беженцам, вынужденно покинувшим постоянное место жительства, из левобережных районов Днестра Республики Молдова : Постановление № 197 от 26.03.1992 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=292515&lang=2>

11. О неотложных мерах по оказанию помощи беженцам, вынужденно покинувшим постоянное место жительства, из левобережных районов Днестра Республики Молдова. Постановление № 172 от 17.03.1992 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=292459&lang=2>



## **В. А. Савченко. Розвиток персоналу**

Становлення економіки знань, упровадження нових високих технологій, модернізація основних засобів виробництва на основі інновацій є визначальними передумовами для підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств, подолання негативних наслідків економічної кризи та забезпечення стійкого економічного зростання. Досягти цього можна лише за умови безперервного навчання персоналу й невинного його розвитку. У підручнику\*, автором якого є відомий український учений-економіст, описано проблеми розвитку персоналу як об'єкта стратегічного управління в сучасній організації.

З позицій системного підходу висвітлено економічні й соціальні аспекти розвитку персоналу, з'ясовано його сутність і роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників і організації. Обґрунтовано доцільність посилення в забезпеченні розвитку персоналу на виробництві ролі таких сучасних форм навчання персоналу, як коучинг, баддинг, стретчинг і електронне навчання, а також наголошено на формуванні культури взаємного обміну знаннями між працівниками.

Доведено, що підґрунтям для розробки виробничих і соціальних показників розвитку організації мають бути інвестиції в персонал; визначено методологічні підходи до класифікації витрат на розвиток персоналу, розробки кошторису витрат на зазначені цілі; сформульовано систему показників економічної й соціальної ефективності. Заслуговує на підтримку позиція автора стосовно до розробки балансових розрахунків додаткової потреби в кадрах та джерел їх забезпечення як одного з напрямів збалансування ринку праці і ринку освітніх послуг.

Важливе місце в підручнику відведено проблемам упровадження Національної рамки кваліфікації, розробки професійних стандартів і розширення прав організацій роботодавців у сфері професійної та вищої освіти. Науково обґрунтованим є підхід автора щодо атестації й сертифікації персоналу як методів його оцінювання і розвитку: здійснено класифікацію видів атестації та сертифікації працівників, окреслено сферу проведення обов'язкової й добровільної сертифікації персоналу організацій.

Неабияку увагу приділено плануванню й організації професійного навчання робітників і підтвердженню результатів формального й неформального навчання. Розкрито роль корпоративних університетів організацій у системі підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців з вищою освітою. У контексті напрямів роботи з персоналом розглянуто питання, пов'язані з плануванням трудової кар'єри працівників організації, з формуванням і підготовкою резерву керівників. Окремо висвітлено аспекти щодо оцінювання ефективності роботи з персоналом, а також управління процесами розвитку талантів.

Відомо, що в період розгортання кризових явищ в економіці особливої актуальності набуває посилення соціального захисту зайнятого населення. У цьому зв'язку цілком доречними є запропоновані автором заходи щодо задоволення потреб менш соціально захищених груп персоналу завдяки професійному їх розвитку. У підручнику докладно описано системи заробітної плати, які будуються згідно з критеріями рівнів знань, компетенцій, навичок. Визначено також ефективність стимулювання роботодавців і самих найманих працівників у напрямку розвитку персоналу організацій.

Що стосується зауважень, то, на наш погляд, було б доцільно більш глибоко дослідити причини, що стримують розвиток персоналу на вітчизняних підприємствах, і перелічити недоліки чинних Податкового та Бюджетного кодексів України в плані посилення заінтересованості роботодавців у навчанні найманих працівників. Загалом же підручник «Розвиток персоналу» підготовлений на високому науково-теоретичному й методичному рівні, адже автором здійснена систематизація знань теорії та практики управління розвитком персоналу найрізноманітніших організацій.

Підручник призначений для студентів, слухачів післядипломної освіти, аспірантів і викладачів економічних вишів. Також буде корисний працівникам служб управління персоналом організацій та наукових установ.

**І. Терюханова**  
*кандидат економічних наук, завідувач відділу  
Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України і НАН України*

\* Савченко В. А. Розвиток персоналу : підручник / В. А. Савченко. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : КНЕУ, 2015. 505, [7] с.

# 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

Рукопис надсилається до редакції на електронну адресу [prat1@i.ua](mailto:prat1@i.ua).

До статті додаються:

– сканована рецензія;  
– відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я, по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, електронна адреса, контактні телефони.

### Вимоги до змісту.

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

- постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями;
- аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення невирішених 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 дальших розвідок.

### Вимоги до оформлення.

Обсяг статті – 10–14 сторінок. Шрифт Times New Roman, кегль 12, міжрядковий інтервал – 1,5 (у таблицях міжрядковий інтервал – 1,0), усі поля – 2 см. Назва файлу – прізвище латинськими літерами; збереження – у форматі doc.

Назва статті – по центру (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, великі літери). Далі через один порожній рядок праворуч – ініціал та повністю прізвище (кегель 14, шрифт напівжир-

ний, великі літери). Наступний рядок праворуч – повністю науковий ступінь (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери). Наступний рядок праворуч – повністю місце роботи (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери). Наступний рядок праворуч – вказати місто, в якому розташована установа (університет, НДІ тощо), якщо в самій її назві воно не зазначено (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери).

Анотація (обсяг – 3-4 речення, англійською мовою – до 100 слів, кегль 12, курсив) – українською, російською й англійською мовами (без заголовка «Анотація»); ключові слова – українською.

Анотації повинні бути: інформативними, структурованими, змістовними, містити конкретизацію авторського внеску.

Рисунки, таблиці, графіки та діаграми подаються у вигляді, в якому можливе редагування (Word, Excel 98–2003). Не допускається розміщення у статті сканованих з інших видань таблиць, графіків, діаграм та рисунків. Нумерація рисунків і таблиць – послідовна. Назви рисунків і таблиць – обов'язкові. Назва рисунка – під ним, назви і номери таблиць – над ними. Формули мають бути набрані у редакторі формул.

Посилання на літературні джерела оформлюються в тексті у квадратних дужках. Номер джерела та номер сторінки відокремлюються комою, номери джерел – комою з крапкою, наприклад: [1, с. 95–106] або [2; 5; 7].

Список використаної літератури подається наприкінці статті в порядку згадування за текстом. По центру над списком джерел заголовок – Література (кегель 12, шрифт напівжирний).

Засновники: НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України; ТОВ «Інформаційно-консультаційна фірма "Праця"»; ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима 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 №8 від 8 серпня 2016 р.

Здійснюється внутрішнє та зовнішнє рецензування.

Редакційна колегія має право на редагування матеріалів.

Відповідальними за вірогідність інформації, фактів та інших відомостей, посилань на нормативні акти, цитати, власні імена є автори публікацій.

### Адреса редакції:

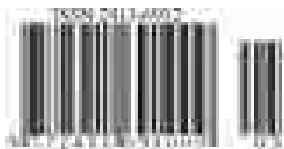
Україна, 01030, м. Київ, вул. І. Франка, 15-Б  
Тел.: (044) 234-03-02,  
Тел./Факс: (044) 454-86-28  
E-mail: [prat1@i.ua](mailto:prat1@i.ua)  
[www.uap.in.ua](http://www.uap.in.ua)

### Над випуском працювали:

О. Варецька, к.е.н. –  
головний редактор  
О. Терещенко –  
заступник головного  
редактора  
Н. Путівкіна –  
літературний редактор,  
коректор  
Т. Пташук – дизайн,  
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»



Підписано до друку: 10.08.2016 р.  
Формат 60 × 84 1/8  
Друк офсет.  
Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».  
Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.  
03151. Київ, вул. Волинська, 60.  
Замовлення №  
Наклад 320 пр.