

Видається з 1998 р. (до 2016 р. як "Вісник АПСВ ПФУ")

Вісник
*Академії праці, соціальних відносин
і туризму*

Bulletin
***of Academy of Labour,
Social Relations and
Tourism***

Вестник
***Академии труда,
социальных отношений и
туризма***

№ 1-2 2016

Фахове видання з економічних наук

(затверджено наказом МОН України №1222 від 07.10.2016 р.)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого ЗМІ серія КВ № 21787-1168ПР від 21.12.2015 р.

Друкується за рішенням Вченої ради Академії праці, соціальних відносин і туризму

(протокол № 2 від 12.10.2016 р.)

Науковий збірник зареєстровано в базі даних РИНЦ (ліцензійний договір № 206-04/2013 р.)

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

1. **Буяшенко Вікторія Васиївна** – ректор АПСВТ, доктор філософських наук, професор – голова редколегії
2. **Семигіна Тетяна Валеріївна** – професор АПСВТ, доктор політичних наук, доцент – головний редактор
3. **Алієв Амір Ідріс-огли** – декан факультету Бакінського державного університету; доктор юридичних наук, професор (Азербайджан)
4. **Бакієвіч Марцін** – професор Варшавського педагогічного університету ім. Януша Корчака, PhD з економіки (Польща)
5. **Барматова Світлана Петрівна** – керівник Аналітичного центру вивчення суспільства, доктор соціологічних наук, професор
6. **Безпалько Ольга Володимирівна** – директор інституту Київського університету ім. Бориса Грінченка, доктор педагогічних наук, професор
7. **Буряк Руслан Іванович** – професор Національного університету біоресурсів і природокористування України, доктор економічних наук, доцент
8. **Васильченко Зоя Миколаївна** – професор Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, доктор економічних наук, професор
9. **Гвоздецький Віктор Демидович** – професор АПСВТ; доктор юридичних наук, професор
10. **Глушков Валерій Олександрович** – професор АПСВТ; доктор юридичних наук, професор
11. **Гревінський Мірослав** – віце-ректор Варшавського педагогічного університету ім. Януша Корчака, доктор з політології, професор (Польща)
12. **Долгий Олександр Андрійович** – професор Університету державної фіскальної служби України, доктор наук з державного управління, професор
13. **Дурасевіч Аркадіуш** – декан Варшавського педагогічного університету ім. Януша Корчака, PhD з економіки (Польща)
14. **Завіршек Дар'я** – професор Університету Любляни, PhD з соціальної роботи (Словенія)
15. **Карагодіна Олена Геннадіївна** – зав. кафедри АПСВТ, доктор медичних наук, професор
16. **Корчинська Олена Антонівна** – зав. кафедри АПСВТ, доктор економічних наук, доцент
17. **Купенко Віра Іванівна** – професор Університету менеджменту освіти НАПНУ, доктор економічних наук, професор
18. **Майданник Олена Олексіївна** – професор АПСВТ, доктор юридичних наук, професор
19. **Мотлях Олександр Іванович** – зав. кафедри Київського національного університету Культури і мистецтв, доктор юридичних наук, професор
20. **Олуйко Віталій Миколайович** – професор АПСВТ, доктор наук з державного управління, професор
21. **Оніщик Юрій Віталійович** – професор АПСВТ, доктор юридичних наук, доцент
22. **Остапенко Олексій Іванович** – заст. директора інституту Національного університету «Львівська політехніка», доктор юридичних наук, професор
23. **Петков Сергій Валерійович** – заступник директора департаменту Міністерства юстиції України; доктор юридичних наук, професор
24. **Радиш Ярослав Федорович** – професор Національної академії державного управління; доктор наук з державного управління, професор
25. **Романова Лідія Васиївна** – зав. кафедри Міжрегіональної академії управління персоналом, доктор економічних наук, професор
26. **Рустамзаде Айхан Ханкиши-огли** – професор Академії юстиції Республіки Азербайджан, доктор юридичних наук, професор (Азербайджан)
27. **Світланний Олександр Петрович** – зав. кафедри Національного університету біоресурсів і природокористування України, доктор юридичних наук, професор
28. **Соболь Євген Юрійович** – зав. кафедри Кіровоградського державного педагогічного університету ім. Володимира Винниченка, доктор юридичних наук, доцент
29. **Співак Віктор Миколайович** – зав. кафедри АПСВТ, доктор політичних наук, професор
30. **Тимцуник Василь Іванович** – професор АПСВТ, доктор наук з державного управління, професор
31. **Чорнодід Ігор Степанович** – професор АПСВТ, доктор економічних наук, доцент
32. **Якуба Катерина Іллівна** – професор АПСВТ, доктор економічних наук, професор

Видавник: Академія праці, соціальних відносин і туризму м. Київ, Кільцева дорога, 3-А, Київ-187

©Редакційна колегія, 2016

© Автори статей, 2016

© Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2016

Зміст

СЛОВО ВІД РЕДАКЦІЇ

Семигіна Т. В. У фокусі уваги – економічний та соціальний розвиток	6
---	---

ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАНЬ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Буяшенко В. В., Кобзиста О. О., Ткаченко Я. С. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці	9
Новак І. М. Внесок профспілок у забезпечення гідної праці в Україні: галузеві угоди	25
Бондарчук Я. О. Роль галузових угод у забезпеченні гідної праці	31

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Баженова О. В. Тенденції та перспективи економічного зростання в Україні	38
Веселова М. Ю. Бенчмаркінгові підходи до підвищення ефективності обслуговування клієнтів комерційних банків	45
Богач Л. В. Теоретичні засади розвитку орендних земельних відносин у аграрній сфері	51
Величко О. В. Система чинників впливу на розвиток, формування й ефективне використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств	56

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Буркальцева Д. Д. Економічна безпека підприємництва в системі безпеки національної економіки	61
Білик Р. Р. Гарантування економічної безпеки Чернівецької області у зовнішньоторговельній діяльності	69

ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАНЬ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Сапелкін Ю. В. Внутрішні переселенці в Україні і громади, що їх приймають	78
Семигіна Т. В. Розвиток економічної спроможності клієнтів соціальної роботи (на прикладі ВІА-позитивних жінок)	84
Сапелкіна З. П. Духовність як життєвий орієнтир релігійних лідерів сучасності	93

Содержание

СЛОВО ОТ РЕДАКЦИИ

Семыгина Т. В. В фокусе внимания - экономическое и социальное развитие	6
---	---

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОПРОСОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Буяшенко В. В., Кобзистая Е. А., Ткаченко Я. С. Достойный труд: политика занятости и оплаты труда	9
Новак И. Н. Вклад профсоюзов в обеспечение достойного труда в Украине: отраслевые соглашения	25
Бондарчук Я. О. Роль отраслевых соглашений в обеспечении достойного труда	31

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Баженова Е. В. Тенденции и перспективы экономического роста в Украине	38
Веселова М. Ю. Бенчмаркинг-подходы к повышению эффективности обслуживания клиентов коммерческих банков	45
Богач Л. В. Теоретические основы развития арендных земельных отношений в аграрной сфере	51
Величко О. В. Система факторов влияния на развитие, формирование и эффективное использование трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий	56

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Буркальцева Д. Д. Экономическая безопасность предпринимательства в системе безопасности национальной экономики	61
Билык Р. Р. Обеспечение экономической безопасности Черновицкой области во внешнеэкономической деятельности	69

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОПРОСОВ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Сапелкин Ю. В. Внутренние переселенцы в Украине и принимающие общины	78
Семыгина Т. В. Развитие экономической способности клиентов социальной работы (на примере ВИЧ-положительных женщин)	84
Сапелкина З. П. Духовность как жизненный ориентир религиозных лидеров современности	93

Contents

EDITORIAL

Semigina T. V. In the spotlight – economic and social development	6
--	---

DECENT WORK STUDIES

Buyashenko V. V., Kobzusta O. O., Tkachenko Y. S. Decent work: policy of employment and payments for labor	9
Novak I. M. The contribution of trade unions to ensure decent work in Ukraine: sectoral agreements	25
Bondarchuk Y. O. Role of sectoral agreement in ensuring of decent work	31

RESEARCH OF ECONOMIC RELATIONS

Bazhenova O. V. Trends and prospects of economic growth in Ukraine	38
Veselova M. Iu. Benchmarking approaches to improving customer serving efficiency in commercial banks	45
Bogach L. V. Theoretical foundations of land lease relations development in the agrarian sector	51
Velichko O. V. System of factors affecting the development, formation and effective usage of labour resources in agricultural enterprises	56

ECONOMIC SECURITY STUDIES

Burkaltseva D. D. Economic enterprise security in the system of national economy security	61
Bilyk R.R. Ensuring economic security of foreign trade in Chernivtsi region	69

QUALITY OF LIFE AND SOCIAL DEVELOPMENT STUDIES

Sapelkin Y. V. Internally displaced people in Ukraine and hosting communities	78
Semigina T. V. Livelihood enhancement of the social work clients (case of HIV-positive women)	84
Sapelkina Z. P. Spirituality as a vital landmark of modern religious leaders	93

Слово від редакції

У ФОКУСІ УВАГИ – ЕКОНОМІЧНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

Семигіна Т. В.

Головний редактор журналу «Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму»

Оновлений журнал. 2016 року Академія праці, соціальних відносин і туризму розпочинає випуск свого наукового журналу в оновленому форматі.

По-перше, у видання дещо змінилася назва. Раніше він називався «Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України». З такою назвою він видавався з 1998 року. Побачили світ 64 випуски журналу із загальним обсягом понад 850 друк. арк. Наприкінці 2015 року журнал було перереєстровано із новою назвою – «Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму». Вона віддзеркалює ті організаційні зміни, що відбулися за останні роки: до Академії було приєднано два навчальні заклади – Інститут туризму Федерації профспілок України та Харківський соціально-економічний інститут, а також змінено назву і відповідно перереєстровано установчі документи Академії.

Проте, як і раніше, основним своїм призначенням наш журнал убачає сприяння розвитку фундаментальних і прикладних досліджень, створенню і розвитку наукових шкіл, обміну ідеями й дослідницьким досвідом учених України та інших країн. Тематична структура журналу охоплює як загальноекономічні, так і спеціалізовані проблеми, а також результати досліджень у галузі маркетингу, юриспруденції, соціології, соціальної роботи, історії. До тематики журналу належить вивчення профспілкового руху та діяльності профспілок, оскільки засновником збільшеного навчального закладу залишається Федерація профспілок України.

Відтепер журнал не матиме тематичних серій, водночас ми зберігатимемо практику формування тематичних випусків.

По-друге, у нашого видання оновилися редакційна колегія. Вона включає 32 науковці з чотирьох країн – України, Азербайджану, Польщі та Словенії. У складі редакційної колегії – фахівці

з економічних та правових наук, соціології, соціальної роботи, політичних наук та державного управління.

Головним своїм завданням редакційна колегія бачить посередництво між дописувачами і читачами, щоб зробити якіснішою наукову комунікацію та сприяти поширенню наукових здобутків.

Нова редакційна політика. У жовтні 2016 року журнал підтвердив свій фаховий статус за напрямом «економічні науки». Редколегія видання робить усе можливе для забезпечення належної фаховості друкованих матеріалів. Тому нова редколегія посилила вимоги до якості наукових статей. Ми здійснюємо рецензування всіх матеріалів, що надходять до редакції, бо прагнемо піднести якість наукових публікацій та сприяти академічній доброчесності. Ставимо собі за мету вдосконалюватися й рухатися у бік міжнародного визнання. Добре усвідомлюємо, що ще багато чого маємо зробити. Дуже розраховуємо на розуміння потенційних авторів.

Оскільки редколегія схвалює рукопис до публікації лише після його оцінювання рецензентами, будемо вдячні фахівцям за пропозиції щодо його організації у нашому виданні.

Слід додати, що зі змістом кожного номера можна ознайомитися на веб-сторінці Академії праці, соціальних відносин і туризму (<http://www.socosvita.kiev.ua/publishing/bulletin>), а також на порталі Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського НАН України.

Огляд матеріалів цього номеру. Цей випуск журналу знайомить з результатами досліджень в економічній та соціальній сферах. При його формуванні ми виходили з того, що економічну та соціальну сфери суспільства можна вважати взаємозалежними, такими, що доповнюють одна одну, спільно формуючи суспільний добробут і визначаючи соціальні відносини у суспільстві [1], узасаджені у філософії прав людини на гідне життя [2]. Відтак у більшості статей пред-

ставлено результати теоретичних і прикладних досліджень багатьох соціально-економічних категорій та соціально-економічних практик на різних рівнях – глобальному, національному, регіональному та мікрорівні конкретних організацій.

Номер відкриває розгорнутий аналітичний огляд політики зайнятості та оплати праці України. Його автори – **В. Буяшенко, О. Кобзиста й Я. Ткаченко** – знайомлять із результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні», виконаного у межах україно-данського проекту, що реалізовувався, зокрема, за участі Академії праці, соціальних відносин і туризму. Це дослідження відштовхується від розуміння «гідної праці» (Decent Work), запропонованого Міжнародною організацією праці, й критично аналізує сучасний стан тих аспектів праці в Україні, які визначають її достойний рівень. На основі проведеного дослідження пропонується низка конкретних рекомендацій профспілковим організаціям України. У наступних номерах ми плануємо продовжити публікацію результатів цього ґрунтовного дослідження.

Два наступні матеріали (автори – І. Новак і Я. Бондарчук) теж зосереджені на питаннях гідної праці. У цих статтях ідеться про роль галузевих угод у гарантуванні гідної праці. **І. Новак** більше уваги приділяє загальноукраїнській практиці охоплення галузевими угодами. Автор виокремлює актуальні пріоритети збільшення внеску профспілок у забезпечення гідної праці за допомогою удосконалення галузевих угод як важливого інструменту соціального діалогу. **Я. Бондарчук** аналізує зміст конкретних галузевих угод, визначаючи їх зв'язок із гарантуванням гідної праці.

Низка статей представляє результати дослідження тих чи інших питань удосконалення економічних відносин. **О. Баженова** дискутує щодо тенденцій та перспектив економічного зростання в Україні. На думку дослідниці, для забезпечення стабільного економічного зростання в Україні потрібно, зокрема, забезпечити позитивний баланс експорту та імпорту технологій; превалювання інтенсивних факторів економічного зростання; зменшення залежності економіки від зовнішніх факторів, поживавлення внутрішнього ринку за рахунок розширення споживчого попиту.

О. Веселова – на основі застосування теорії масового обслуговування та прикладного бенчмаркетингового дослідження у трьох відділеннях популярних у Києві банків – робить висновки

щодо шляхів оптимізації швидкості обслуговування клієнтів банку.

Дві статті у цьому номері розглядають питання економічних відносин в аграрній сфері. **Л. Богач** зосередила свою увагу на орендних земельних відносинах, їхній природі та особливостях в українських умовах. Здійснений автором теоретичний аналіз дав підстави узагальнити вплив різнопланових чинників на формування та регулювання земельно-орендних відносин у сільськогосподарських підприємствах.

Стаття **О. Величко** також ґрунтується на теоретичному аналізі. У матеріалі подано науковій дискусії щодо соціально-економічної категорії «трудові ресурси сільськогосподарських підприємств», охарактеризовано економічні, правові, соціальні, демографічні, екологічні й територіальні чинники, що впливають на трудові ресурси у сільській місцевості.

Дві статті цього номеру містять результати досліджень економічної безпеки України. **Д. Буркальцева**, вивчаючи економічну безпеку підприємництва в Україні, розкриває її сутність і значення в системі безпеки національної економіки. Проведений теоретичний аналіз надав автору змогу обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення інституціонального середовища економічної безпеки підприємництва.

Р. Білик здійснив статистичний аналіз зовнішньоторговельної діяльності Чернівецької області й на цій основі визначив її загрози. З-поміж них дослідник убачає наступні: перетворення області на сировинний придаток у сфері постачання будівельних матеріалів, деревини та виробів з деревини, висока залежність від енергетичних ресурсів і продукції чорної металургії, низький експортний потенціал високорозвинених легкої та харчової галузей промисловості, нерозвиненість експорту послуг, відсутність експорту технологій тощо.

У блоці статей на соціальну тематику представлено низку різнопланових доробків. **Ю. Сопелкін** аналізує результати соціологічних досліджень нової для України соціальної групи – внутрішньо переміщених осіб. На основі цього аналізу автор висуває ряд рекомендацій, спрямованих на унормування відносин між переселенцями та громадами, що їх приймають.

У статті, присвяченій практиці розвитку економічної спроможності клієнтів соціальної роботи (автор – **Т. Семигіна**), розкрито досвід запровадження в Україні експериментальної інтервенції, покликаної піднести самоефективність

ВІА-позитивних жінок. Такі інноваційні методики соціальної роботи покликані змінити панівну в Україні ідеологію «велфаризму», що ґрунтується на пасивному отриманні клієнтами послуг соціального обслуговування та на ідеях патерналістського соціального забезпечення [3].

Прикінцева стаття цього номеру містить результати біографічного аналізу і знайомить читачів із соціально-духовними вимірами діяльності Папи Івана-Павла II та Папи Франциска, матері Тереза, кардинала Любомира Гузара, Далай Лами XI. Звертаючи увагу на прагнення

цих релігійних лідерів сучасності творити добро ближньому, **З. Сапелкіна** наголошує, що ці лідери дали нам приклад толерантності до людей інших політичних, культурних, релігійних поглядів, етнічної та мовної належності.

Наступні номери «Вісника Академії праці, соціальних відносин і туризму» будуть і надалі знайомити читачів із результатами різнопланових досліджень. Ми відкриті до наукових дискусій і нових ідей! Принагідно запрошуємо авторів та рецензентів до співпраці із журналом.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Семигіна Т. В. Політичні аспекти охорони здоров'я: на перетині глобального і локального [монографія] / Т. Семигіна. – К.: вид-во «Києво-Могилянська академія», 2013. – 400 с.
2. Буяшенко В. В. Соціальна допомога і філософія прав людини / Буяшенко В.В. // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2010. – Вип. 41. – С. 95-109.
3. Semigina T. Social work education in post-socialist and post-modern era: case of Ukraine / Tetyana Semigina, Oksana Boyko // Global social work education- crossing borders blurring boundaries [Eds. C. Noble, H. Strauss and B. Littlechild]. - Sydney: Sydney University Press, 2014. – P. 257 – 269.

Дослідження питань гідної праці

УДК 331.2.(477)

ГІДНА ПРАЦЯ: ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ (АНАЛІТИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ «ПОСИЛЕННЯ ВНЕСКУ ПРОФСПІЛОК У ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»)

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД: ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА (АНАЛИТИЧЕСКИЕ
МАТЕРИАЛЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ «УСИЛЕНИЕ ВКЛАДА ПРОФСОЮЗОВ В
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ»)

DECENT WORK: POLICY OF EMPLOYMENT AND PAYMENTS FOR LABOR
(ANALYTICAL MATERIALS OF THE STUDY “STRENGTHENING CONTRIBUTION OF TRADE
UNIONS INTO PROVISION OF DECENT WORK IN UKRAINE”)

Буяшенко В. В.

Докт. філос. наук, професор, ректор Академії
праці, соціальних відносин і туризму

Буяшенко В. В.

Докт. філос. наук, професор, ректор Академії
труда, социальных отношений и туризма

Buyashenko V. V.

Dr. in Philosophy, Professor, Rector, Academy of
Labour, Social Relations and Tourism

Кобзиста О. О.

Канд. економ. наук, доцент кафедри фінансів
Академії праці, соціальних відносин і туризму

Кобзистая Е. А.

Канд. економ. наук, доцент кафедры финансов
Академии труда, социальных отношений и
туризма

Kobzusta O. O.

PhD in Economics, Associate Professor, Academy
of Labour, Social Relations and Tourism

Ткаченко Я. С.

Канд. економ. наук, доцент, завідувачка кафедри фінансів Академії
праці, соціальних відносин і туризму

Ткаченко Я. С.

Канд. економ. наук, доцент, заведующая кафедры финансов Академии
труда, социальных отношений и туризма

Tkachenko Y. S.,

PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Department, Academy of
Labour, Social Relations and Tourism

Анотація

Матеріал представляє результати дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні», виконаного в межах україно-данського проекту. На основі аналізу документів та проведених інтерв'ю з профспілковими активістами визначено ключові проблеми у сфері зайнятості та оплати праці в Україні. Проведене дослідження дало підставити підготувати низку конкретних рекомендацій щодо посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні.

Ключові слова: гідна праця, зайнятість, оплата праці, заробітня плата, профспілки.

Аннотація

В матеріалі представлені результати дослідження «Усилення вкладу профсоюзів в забезпеченні достойного труда в Україні», виконаного в рамках українсько-данського проекту. На основі аналізу документів і проведених інтерв'ю з профсоюзними активістами визначені ключові проблеми в сфері зайнятості та оплати труда в Україні. Проведене дослідження дало можливість підготувати ряд конкретних рекомендацій по посиленню вкладу профсоюзів в забезпечення достойного труда в Україні.

Ключевые слова: достойный труд, занятость, оплата труда, заработная плата, профсоюзы.

Abstract

This paper presents the results of the study "Strengthening the contribution of trade unions into provision of decent work in Ukraine" that was performed within the Ukrainian-Danish project. Based on the desk review and interviews with trade union activists the key challenges in employment and payments for labour in Ukraine were identified. The study provides grounds for preparation of a number of specific recommendations to strengthen the contribution of trade unions to ensure decent work in Ukraine.

Key words: decent work, employment, payment for labor, wages, trade unions.

Актуальність дослідження. Праця, як базовий елемент життя людини, є джерелом усіх благ і формою реалізації інтелектуальних і фізичних здібностей особистості, розвитку людського потенціалу, який за сучасних умов є визначальним чинником соціально-економічного прогресу. Довготривалі соціально-економічні проблеми України, слабке економічне зростання і низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної економіки та неформальної зайнятості, слабе управління ринком праці та обтяжливе регулювання ускладнилися новими викликами, що наразі постають перед країною після докорінних політичних змін, викликаних анексією Криму та дестабілізацією ситуації в Донецькій і Луганській областях.

Захист соціально-економічних прав та інтересів працівників, дотримання норм міжнародного й національного законодавства у сфері праці та принципів соціальної справедливості у розподілі результатів праці за умов стрімкого падіння життя були визначені Федерацією професійних спілок України пріоритетними і невідкладними напрямами діяльності профспілкових організацій усіх рівнів.

Аналіз останніх публікацій. Розробка теоретичних та практичних аспектів концепції гідної праці здійснюється у документах Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної конфедерації профспілок, національних об'єднань профспілок і роботодавців України та інших країн, а також у наукових працях українських і зарубіжних дослідників Р. Анкера, В. Василенка, А. Гальчинського, Р. Колосової, А. Колота, В. Костикова,

Е. Лібанової, О. Новікової, Г. Осового, М. Соколик, С. Українця. Дослідники констатують, що гідна праця — це суспільно-необхідна, корисна трудова діяльність людини, що забезпечує її морально-етичні та матеріальні потреби і соціальний захист. Основними показниками гідної праці виступають: моральне задоволення від виконаної роботи, підвищення професійної майстерності, збільшення продуктивності (ефективності) праці та адекватність її матеріальної винагороди.

Уперше концепція гідної праці була презентована у доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 р. Гідна праця, згідно з визначенням МОП, це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливую оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини» [2]. Міжнародною спільнотою було продовжено роботу щодо уточнення та конкретизації цієї Концепції. Так на 89-й сесії Міжнародної конфедерації праці у 2001 р. була сформульована Програма гідної праці, а в 2008 р. у Декларації МОП «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» Концепція гідної праці була остаточно сформульована.

До основних складових концепції гідної праці МОП можна віднести: 1) можливості зайнятості — можливість знайти роботу для всіх і кожного, хто бажає працювати; 2) праця в умовах свободи — вільний вибір роботи, її не примусовий характер, заборона і ліквідація кабальної,

рабської, дитячої праці; 3) адекватні заробітки і продуктивна праця — право одержувати належні кошти для існування працівників та їх родин, забезпечення сталого розвитку компаній і країн; 4) рівність у праці — справедливе ставлення та рівні можливості на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці, у доступі до роботи, можливість гармонійно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками та особистим розвитком; 5) безпечне виробниче середовище й соціальна безпека — допомога в збереженні здоров'я, захист пенсій і засобів до існування, належний фінансовий та інший захист при погіршенні здоров'я та в інших випадках; 6) гідність у праці, соціальний діалог і свобода асоціацій — право працівників вільно вступати до організацій, що представляють їх інтереси, колективно представляти власні інтереси, можливість заявляти про свої проблеми і брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці.

Українські профспілки підтримують сформульовану МОП концепцію гідної праці, згідно із якою людина та її гідна праця є стрижнем соціального, економічного й екологічного розвитку задля забезпечення збалансованості і соціальної справедливості, а впровадження принципів гідної праці має відбуватися на основі соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і підвищенням стандартів життя.

Концепція гідної праці (Decent Work) безпосередньо пов'язана з Цілями розвитку тисячоліття (Millennium Development Goals). У вересні 2015 р. країни — члени ООН прийняли порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 р., що включає до переліку цілей, спрямованих на ліквідацію злиденності, збереження ресурсів планети і забезпечення добробуту, підтримку інклюзивного та сталого економічного зростання, зайнятості і гідну працю для всіх. Національна тристороння соціально-економічна рада на своєму засіданні схвалила Програму гідної праці для України на 2016-2019 роки. У Програмі враховані заходи з планування розвитку, що здійснюються у країні, та міжнародні програми дій, зокрема, Рамкова програма партнерства Уряду України з ООН на 2012-2016 роки, національна Стратегія подолання бідності [18] та Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» [17]. Програма Гідної праці на 2016-2019 роки є рамковою і базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності

та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту та умов праці.

Мета й методологія дослідження.

Моніторингове дослідження «Виявлення ролі профспілок у забезпеченні гідної праці в Україні на сучасному етапі» було спрямовано на здійснення аналізу реалізації основних складових Концепції гідної праці МОП у сучасному українському суспільстві на рівні державної політики і в діяльності найбільшого представницького об'єднання профспілок на національному рівні – Федерації професійних спілок України та підготовку рекомендацій щодо посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні відповідно до завдань, визначених угодою про співпрацю між Об'єднаною федерацією робітників Данії 3F та Федерацією професійних спілок України.

Дослідження мало, зокрема, такі завдання: 1) проаналізувати реальний стан зайнятості та можливості знайти роботу на ринку праці для всіх бажаючих працездатних осіб; 2) з'ясувати причини розвитку в Україні нестандартних форм зайнятості та їх негативні наслідки для людини праці; 3) здійснити моніторинг оплати праці на предмет відповідності стандартам достатку та поняттям справедливої винагороди, прийнятим у суспільстві;

Дослідження було проведено у 2015-2016 рр. з використанням методів аналізу документів (desk review) та інтерв'ювання. Опитувані представляли усі регіони України, окрім тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя і зони проведення антитерористичної операції.

Виклад основних результатів.

Стан зайнятості в Україні. Негативні зміни на ринку праці України розпочалися в 2008 році, коли країна разом з іншими країнами світу зазнала впливу світової фінансової кризи. Помірне пожвавлення української економіки після глобальної фінансової кризи змінилося у 2012-2013 рр. нульовим зростанням, за яким відбувся різкий економічний спад, коли у 2014 р. ВВП скоротився на 6,6 %, а у 2015 р. впав на 9,9 %¹ [6].

Військовий конфлікт на сході країни є основною причиною того, що ця тенденція зберігається і до теперішнього часу. Триває

¹ Дані за 2015 рік наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а також без частини зони проведення антитерористичної операції.

скорочення чисельності зайнятого населення. За даними Державної служби статистики України, чисельність населення України станом на 1 березня 2016 р. становила 42 722 тис. осіб. Чисельність зайнятого населення на кінець 2015 р. скоротилася на 1630,1 тис. осіб (на 9%) та становила 16443,2 тис. осіб [11]. Якщо говорити про рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, то у 2014 році, порівняно з 2013 р., він знизився на 2,7 п. п. та становив 57,6%, а в 2015 р. він становив 56,7 %.

Таке скорочення, насамперед, зумовлене падінням виробництва, що у свою чергу, призвело до скорочення споживання та погіршення життєвого рівня населення України. Крім того, скорочення чисельності зайнятого населення призвело до збільшення кількості офіційно зареєстрованих безробітних. Наразі можна констатувати, що в Україні чисельність безробітного населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) має позитивну динаміку. Рівень безробіття населення у віці 15-70 років за 2014 року зріс з 7,2 % до 9,3 %, що відповідає показнику кризового періоду 2009 р. В 2015 р. цей показник для населення складав 9,1 % у віці 15-70 років, а для населення працездатного віку – 9,5% [12].

Рівень безробіття серед молоді віком до 25 років, більше ніж удвічі, перевищує середній рівень безробіття по країні (рис. 1). Водночас, слід зауважити, що рівень безробіття серед молоді, віком від 30 до 34 років відображає загальну тенденцію безробіття по країні і демонструє показники дещо нижчі, ніж середньостатистичний рівень (табл. 1).

З позиції роботодавця це є найбільш перспективна група трудового потенціалу, і той факт, що рівень безробіття цієї групи перевищує середнє значення свідчить про зміну тенденцій на ринку праці: більш стабільною залишається зайнятість осіб старшого та перед пенсійного віку.

За даними Державної служби статистики України, найвищий рівень безробіття на Луганщині – 15,6%, Донеччині – 13,6%, Полтавщині – 12,8% та Тернопільщині – 11,8%. Натомість найнижчий у Києві – 6,8%, Київській області – 6,3%, Одеській області – 6,5%. Попит на

працівників і надалі скорочується в усіх без винятку галузях економіки й у всіх регіонах [12].

Так, 2015 року чисельність безробітних становила 1,7 млн. осіб та, у порівнянні з 2014 роком, скоротилася на 193 тисячі. Рівень безробіття (за методологією МОП) знизився до 9,1% економічно активного населення проти 9,3% у 2014 році. Зокрема, у IV кварталі 2015 року цей показник становив 9,5% проти 10,6% у відповідному кварталі 2014 року [18]. Найвні зміни пов'язані, переважно, із демографічними чинниками, а не з поліпшенням економічної ситуації або зростанням зайнятості населення. Експерти Міжнародної організації праці вважають, що рівень безробіття в Україні у 2016-2017 роках збережеться на рівні 9,2-9,5%, тобто офіційно кожен десятий залишатиметься без роботи. Ситуація ускладнюється тим, що чимало працюючих змушені погоджуватися на низькооплачувану роботу, або йти в сектор неформальної зайнятості, або працювати неповний день.

В умовах нестабільної економіки значна кількість установ та організацій або перестають працювати на певний час, або повертаються до практики скорочення робочого дня (тижня). У 2016 р. зберігається тенденція щодо скорочення кількості застрахованих осіб, за яких сплачується єдиний соціальний внесок (ЄСВ),

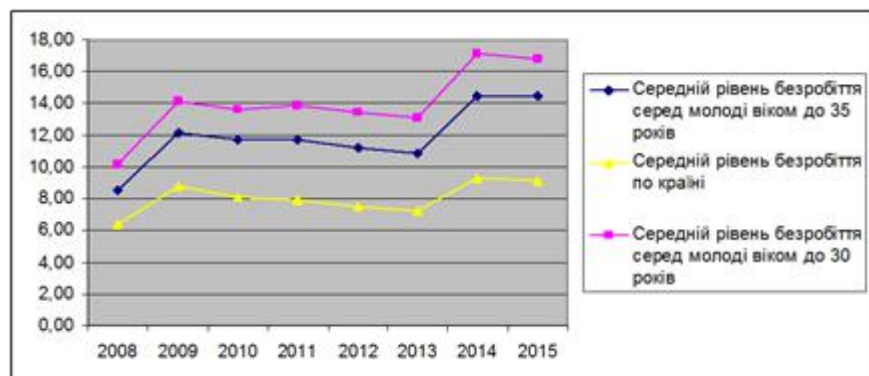


Рис.1. Коливання середнього рівня безробіття серед молоді

Джерело інформації: Державна служба статистики України [12]

зменшується кількість штатних працівників, зростає кількість осіб, попереджених про заплановане масове вивільнення, вкрай низьким стає попит роботодавців на працівників. Так, у березні 2016 р. кількість застрахованих осіб, за яких сплачується ЄСВ, порівняно з відповідним місяцем 2015 р., скоротилася на 262 тис. осіб та становила лише 10,3 млн. осіб, зокрема, середньооблікова

Табл 1. Рівень безробіття серед молоді (у %)

Вік	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15 - 24 роки	13,3	17,8	17,4	18,6	17,3	17,4	23,1	22,4
25 - 29 років	7	10,4	9,9	9,2	9,5	8,7	11,1	11,2
30 - 34 роки	5,3	8,2	7,8	7,3	6,7	6,4	9,3	9,7
Середній рівень безробіття серед молоді віком до 30 років	10,15	14,1	13,65	13,9	13,4	13,05	17,1	16,8
Середній рівень безробіття серед молоді віком до 35 років	8,53	12,13	11,70	11,70	11,17	10,83	14,50	14,43
Середній рівень безробіття по країні	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1

Джерело інформації: Державна служба статистики України [15]

кількість штатних працівників зменшилася на 241 тис. (до 7,9 млн. осіб).

У 2015 р. роботодавці попередили про заплановане масове звільнення 444 тис. працівників, що майже вдвічі більше, ніж у 2014 р. У січні 2016 р. роботодавці проінформували державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення 39 тис. працівників, що на 17 тис. осіб більше, ніж у відповідному періоді 2015 року. Кількість працівників, попереджених про заплановане масове вивільнення у січні-квітні 2016 р., порівняно з відповідним періодом 2015 р., зросла майже у півтора рази та сягнула 135,1 тис. осіб. Станом на кінець квітня 2016 р. на одне вільне робоче місце претендувало 11 безробітних [14]. При цьому лівова частка майбутніх скорочень припадає на державний сектор. Так, у державному управлінні та адмініструванні планується скоротити майже 28 тис. осіб, у системі охорони здоров'я та соціальній сфері ще майже 4 тис. Кількість офіційно зареєстрованих безробітних осіб з державного сектору зросла з 2015 по 2016 рік майже на 14%. Це найвищий показник серед інших галузей та секторів економіки [14]. Крім скорочення працівників збільшуються й обсяги працюючих, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень). За січень-березень 2014 р. в Україні з економічних причин були переведені на неповний робочий день (тиждень) 677,5 тис. осіб, тоді як у 2013 р. за весь рік 798,9 тис. осіб було переведено на неповний робочий тиждень.

Результати проведення опитування свідчать, що 76% профспілкових активістів вважає, що уряд задля стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задово-

лення потреб у робочій силі та вирішення проблем безробіття та неповної зайнятості, не проводить належну активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості громадян та тільки 26% вважає, що держава докладає належних зусиль щодо вивчення стану зайнятості та вжиття адекватних заходів для стабільної зайнятості.

Форми зайнятості в Україні. Україна продовжує стрімко втрачати працівників

у формальному секторі економіки. Розповсюдження неформальних форм зайнятості стимулюється підвищенням мобільності основних факторів виробництва та формуванням наднаціональних систем управління світової економіки. Разом з тим, сумарні втрати, пов'язані із розповсюдженням нестандартних форм зайнятості, є вагомими для суспільства, держави, профспілок і зрештою для самих роботодавців. Ці втрати істотно перевищують тактичний вигравш бізнесу і забезпечують лише тимчасове покращення показників діяльності та зростання конкурентоспроможності компанії [9; 10].

За даними Державної служби статистики України, в 2015 р. чисельність неформально зайнятого населення становила 4,3 млн., або 26,2% від усього зайнятого населення [13]. Найсерйозніших наслідків дефіциту гідної праці в неформальній економіці зазнають жінки, молодь, мігранти і літні працівники.

Неформальну зайнятість в Україні можна пояснити мотивами добровільного виходу населення за межі формальної діяльності. За даними дослідження, опублікованого у 2011 р., третина респондентів (35%) таким чином заощаджує кошти, час та зусилля, витрати яких у легальній діяльності набагато вищі. 13% займаються неформальною діяльністю через соціальні причини — можливість допомогти з роботою та додатковими заробітками родичам, друзям, сусідам тощо. Тільки у третини опитаних (30%) неформальна зайнятість має вимушений характер, оскільки зумовлена соціальною ексклюзією та відчуженням [24].

Для профспілок поширення нестандартних форм зайнятості супроводжується виникнен-

ням структурних та інституціональних проблем, пов'язаних з розширенням зайнятості в секторах, традиційно не охоплених профспілками. В програмній резолюції VI з'їзду ФПУ «Гідна праця – основа соціального благополуччя та економічного прогресу» протидія атиповим формам зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу) була задекларована як головна стратегічна мета діяльності профспілок. Програмні документи VII з'їзду ФПУ знову окреслюють завдання профспілкових організацій щодо протистояння атиповим формам зайнятості. На сьогоднішній день виразно сформульовані стратегії щодо нестандартних форм зайнятості мають лише деякі всеукраїнські профспілки, наприклад Профспілка металургів та гірників України.

При цьому Міжнародна конфедерація профспілок зробила рішучий крок щодо інтенсифікації діяльності з організації в профспілки працівників у неформальній економіці та формалізації їх зайнятості. Адже ситуація вже стала настільки напруженою, що самі працівники прагнуть вступити в профспілку задля захисту гідності та прав на роботі [16].

Згідно з результатами дослідження міжнародного кадрового порталу «HeadHunter», за межами країни бажали б працювати 80% працівників середньої та вищої ланки. При цьому половина з них (41%) називали серед основних причин наміру напружену політичну ситуацію, бажання забезпечити своїм дітям стабільне майбутнє, а також маленькі зарплати в Україні [19]. Найбільше українці цікавляться вакансіями в Польщі. На другому місці за популярністю – Чехія, на третьому – Канада. До 2008 р. Польща посідала третє місце за популярністю серед українських трудових мігрантів. За три роки країна стала другою, а зараз через погіршення економічної ситуації в Україні Польща особливо приваблива для заробітчан. За десять місяців 2014 р. українці подали майже 319 тис. заявок на роботу у Польщі, що на 61% більше порівняно з аналогічним періодом 2013 р. На кінець 2014 р. активність з пошуку роботи за кордоном значно збільшилася у порівнянні з попереднім роком. На 144% зросла кількість запитів про роботу в Італії порівняно з червнем-липнем 2014 р. На 133% частіше шукають роботу в Канаді. На 100% більше зафіксовано пошукових запитів, пов'язаних з роботою в Чехії.

За оцінюванням компанії «Ernst & Young», 2015 р. у 36% компаній були такі співробітники,

які переїхали працювати за кордон, і третина з них зазначила, що переїзд був зумовлений економічною ситуацією в Україні. Наразі країну залишило чимало висококваліфікованих фахівців (зі знанням іноземних мов, дипломами MBA та солідним досвідом роботи). Тільки за 2014 р. відсоток фахівців із досвідом роботи, які планували виїхати за кордон із метою працевлаштування вже найближчого року, зріс більш як удвічі – з 7 до 16 [19]. Водночас, трохи знизилася кількість охочих працювати в Росії – їх на 22% менше порівняно з червнем-липнем 2014 р. Однак негативна тенденція не позначилася на столиці Росії: у Москві у 2015 р. роботу шукають на 32% частіше, ніж у червні-липні 2014 р [20]. За даними НАН України, за останні роки з нашої країни виїхали 10 тисяч провідних науковців, а загальна кількість трудових мігрантів з України оцінюється в 4,5 млн. осіб [5].

Попит на ринку праці. Досить складною наразі є ситуація з наявністю вакансій. Щомісячний спад кількості вакансій призводить до падіння пропозиції та зростання попиту і як наслідок-дисбалансу на ринку праці України. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, у грудні 2015р. порівняно з листопадом зменшилася на 8,3 тис., або на 24,2%, і на кінець місяця становила 25,9 тис.

При цьому, якщо у грудні 2014 р. було офіційно зареєстровано 35 тис. вакансій, то вже у грудні 2015 р. їх було всього 26 тис. Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 лютого 2016 р. становила 31 тис. яка у порівнянні з відповідною датою 2015 р. скоротилася на чверть. За сприяння державної служби зайнятості 2015р. було працевлаштовано 444,7 тис. осіб (близько третини громадян, які мали статус безробітного у цьому періоді), зокрема у грудні 2015р. – 20,2 тис. осіб проти 26,6 тис. осіб у листопаді [14].

Серед зареєстрованих безробітних, що отримали роботу в грудні 2015 р., більше половини (59,4%) становили жінки, 45,6% – молодь у віці до 35 років. Однак, не зважаючи на те, що в Україні близько 450 тисяч безробітних, близько 30 тисяч вакансій залишаються відкритими, або ж рішення по кандидатам керівництвом не приймаються, що говорить про те, що підготовка кадрів і вимоги роботодавців не співпадають. У той час коли затребуваними є робітничі професії, за останні 22 роки випуск кваліфікованих робітників

в Україні скоротився на 46,3 %. При цьому випуск фахівців з вищою освітою збільшився у 1,7 рази. Сучасний ринок являє собою певну «диспропорцію» – відсутність мотивації в професійній сфері та стимулювання професійного розвитку працівників і непрацюючих спеціалістів.

У період кризи роботодавці змушені економити, зокрема й за рахунок зниження витрат на утримання персоналу. З початком кризи багато компаній переглянули свої вимоги до кандидатів. Знижуючи планку вимог, чимало роботодавців прагнуть заощадити на оплаті праці [15]. Отже, складається враження, що знайти некваліфіковану низькооплачувану роботу набагато легше, аніж ту, яка вимагає певної кваліфікації.

Найвища конкуренція спостерігалася серед юристів, фінансистів, керівників (конкуренція досягає 10-15 осіб), молодих фахівців і працівників некомерційних організацій. Найнижча — серед працівників страхової сфери, програмістів і системних адміністраторів, медичних представників і фармацевтів, робочого персоналу та фахівців з продажу.

Найбільший попит у роботодавців відзначається на висококваліфікованих працівників робітничих професій, будівельників різних спеціальностей та працівників сфери послуг. Однак уперше в ТОП найбільш затребуваних не потрапив напрям «вищий менеджмент» – упродовж 2015 р. спостерігалася стійка тенденція зниження попиту на керівників. Число вакансій для керівних працівників скоротилося майже на 50%. Найбільш затребуваними залишаються керівники, які вміють організувати продаж, а значить, і забезпечити виживання бізнесу.

До затребуваних спеціалістів вимоги працедавців постійно зростають. Тим, хто не має необхідних професійних знань і досвіду, роботодавці пропонують низьку оплату, що часто спонукає пошукачів відмовитися від працевлаштування. За даними опитування роботодавців, 83% із них набирали персонал, але не масово, вузько спрямовано: одна-дві нові вакансії або кілька нових робочих місць за стратегічними напрямками розвитку бізнесу. Суттєве розширення штату могли собі дозволити лише 15% компаній [15].

Державна служба зайнятості України, звітуючи про результати своєї роботи, показує значну кількість осіб, які проходили перекваліфікацію та підвищення кваліфікації

за її сприяння. Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня вимогам роботодавців, 2015 р. за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 85,9 тис. безробітних. Рівень працевлаштування після закінчення професійного навчання зріс з 76,6% до 85,0% [14]. Однак, результативність цієї роботи видається досить сумнівною. Наразі найбільша кількість безробітних в Україні — це ті, хто має закінчену професійно-технічну освіту (35%), а найменша — ті, хто має лише початкову освіту (0,2%) [14].

2016 р. активізовано організацію громадських та інших робіт тимчасового характеру, в яких з початку року взяла участь майже 91 тис. безробітних, що на 8 % більше, ніж у січні-квітні 2015 року [14].

Оплата праці. Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [4]. Науковці [3; 21] виокремлюють шereg функцій заробітної плати: вона забезпечує матеріальний достаток працівнику та його сім'ї; дає можливість людині розвиватися, користуватися досягненнями цивілізації; створює базові основи для соціального страхування і забезпечення; забезпечує матеріальну базу для зростання населення та розширеного відтворення людського потенціалу тощо. Проте в сучасних українських умовах заробітна плата не спроможна виконувати ці функції. Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не стимулює зацікавленість до переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Нині заробітна плата виконує зовсім інші функції: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати); перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили [22].

Попри деяке підвищення заробітної плати (рис. 2) загальний стан оплати праці найманих працівників в Україні можна оцінити як незадовільний.

Середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у грудні 2015 р. становила 5230 грн., що у 3,8 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1378 грн.). У січні 2016 р., за даними Державної служби статистики України, середня номінальна заробітна плата штатного працівника становила 4362 грн., що у 3,2 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1378 грн.). При цьому станом на 1 травня 2016 р. офіційний показник середньої заробітної плати на одну особу зріс до 4895 грн. [17].

На початок 2016 р. у всіх регіонах України середній розмір оплати праці був вищим за мінімальну заробітну плату, разом з тим лише у чотирьох з них заробітна плата перевищила середню по країні: м. Києві – 6516 грн., Донецькій області – 4910 грн., Дніпропетровській – 4313 грн. і Запорізькій – 4126 грн. Найнижчий рівень заробітної плати, який не перевищував 75% від середнього по економіці, наявний у Тернопільській, Чернівецькій та Херсонській областях.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці належать: авіаційний транспорт, фінансова та страхова діяльність, виробництво основних фармацевтичних продуктів та фармацевтичних препаратів, інформація та телекомунікації, професійна наукова та технічна діяльність, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, добувна промисловість і розроблення кар'єрів, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці в 1,5–4,4 рази.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігається у працівників поштової та кур'єрської галузі, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, тимчасового розміщування й організації харчування, текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів і не перевищував 69% від середнього рівня по економіці.

Порівняно з іншими країнами, роботодавці яких готові брати на роботу українців, заробітня платня в Україні виглядає символічною. Так,

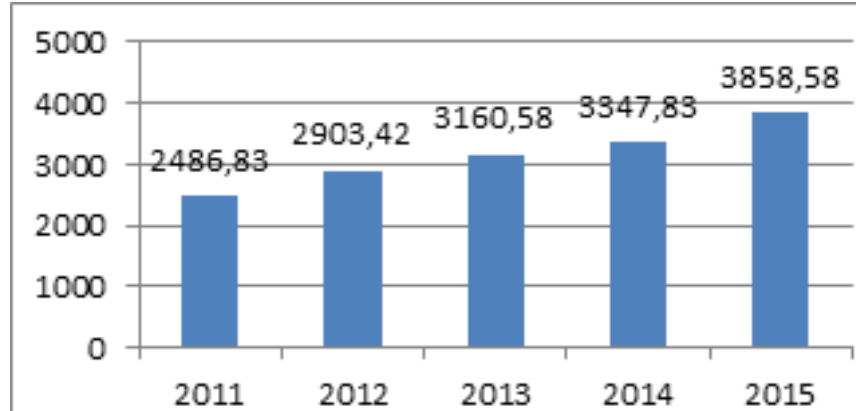


Рис. 2 Середня заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника (в грн.)

Джерело інформації: Державна служба статистики України [16]

українському будівельнику-універсалу в Ізраїлі пропонують 48 тис. грн. на місяць[8]. А от зарплата українського програміста в Польщі може досягати \$ 10 000. У Чехії готові надати роботу українським різноробочим, а також офіціантам і кухарям. Крім того, чеська приватна клініка готова прийняти на роботу українських лікарів різних спеціальностей після проходження курсів чеської мови та переатестації. Заробітна плата лікаря може досягати \$ 3000. Італійські роботодавці шукають хатніх робітниць, доглядальниць та нянь із зарплатою від 500 євро. У більшості випадків роботодавці гарантують легальне оформлення, оплату візи, перельоту і проживання.

Закордонний досвід доводить, що в кризових умовах економіки необхідно використовувати якісну, тобто високооплачувану робочу силу, яка може створювати конкурентоспроможну продукцію. Однак українські роботодавці діють за старими принципами, використовуючи метод скорочення штатів та зниження рівня оплати праці своїх працівників.

В Україні ж чимало компаній у 2015 р. не змогли підвищити зарплату своїм співробітникам. При цьому чверть українських компаній пішла на зниження доходів своїх співробітників, зокрема, це відбулось у сфері будівництва, в готельно-ресторанному бізнесі, у транспортній сфері та у банківському секторі.

Відносно нова тенденція на ринку праці — укрупнення вакансій (тобто розширення обов'язків) і скорочення зарплат для нових співробітників у порівнянні з попередніми. Тільки половина компаній пропонувала кандидатам таку ж зарплату, як і у їхніх попередників.

На сьогодні в Україні поширена практика неформальної оплати праці («у конвертах»), звідси мільйонне недоврахування коштів у державному бюджеті та соціальних фондах, особливо пенсійному. З огляду на це, Міністерство соціальної політики підтримує законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо мінімальних розмірів оплати праці», одним з основних завдань якого є збільшення відрахувань до соціальних фондів. Проте ідеї, закладені в цей законопроект, видаються суперечливими.

По-перше, зміна трактування поняття «мінімальна заробітна плата» призводить до втрати мотиваційного механізму, що закладений у тарифну сітку. Відмова від поняття «простої некваліфікованої праці» обмежуватиме мотивацію працівника до підвищення кваліфікації, оскільки зростання заробітної плати, відповідно до Закону, напряму пов'язано зі збільшенням обсягу виконуваних робіт.

По-друге, 60-відсотковий розмір мінімального посадового окладу від мінімального розміру заробітної плати, що закладені в основу розрахунку оплати праці на основі тарифної сітки, урівнюватиме розміри оплати кваліфікованої праці (на основі тарифної сітки) і некваліфікованої, відповідно до мінімальної заробітної плати, що є державною соціальною гарантією.

По-третє, зростання мінімальної заробітної плати, безперечно, обумовить зростання обсягів єдиного соціального внеску. Натомість, це не дає гарантії, що приватний бізнес піде на такі зміни без скорочення робочого дня працівників.

Водночас в останні три роки спостерігалися як девальваційні, так і інфляційні процеси, які не можна ігнорувати при дослідженні ринку праці. Насамперед, врахування інфляції дає змогу оцінити реальну заробітну плату з урахуванням купівельної спроможності гривневих доходів.

Індекс споживчих цін (індекс інфляції) за 2015 р. у цілому становив 143,3% (за 2014р. – 124,9%). Рис. 3 демонструє зниження реальної заробітної плати протягом 2014 та 2015 рр. Наразі рівень мінімальної заробітної плати та рівень індексації є недостатнім та не покриває інфляційних витрат (табл. 2). Основна причина – заморожування розмірів прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати у 2014–2015 рр., що призвело до катастрофічного поширення бідності серед працівників.

Таким чином, статистичні дані свідчать, що за останні два роки рівень реальної заробітної

плати в країні суттєво знизився. І це на фоні кількарізного зростання розміру комунальних платежів, цін на фармацевтичні препарати, вартості проїзду тощо. Зокрема, продукти харчування та безалкогольні напої подорожчали на 41,5 %. Найбільше (у 1,7–1,5 рази) зросли ціни на цукор, овочі, олію, яйця, безалкогольні напої, продукти переробки зернових, фрукти, маргарин, хліб. На 43,6–22,5% стали дорожчими макаронні вироби, риба та продукти з риби, рис, масло, кисломолочна продукція, сало, молоко, сметана, сири, м'ясо та м'ясопродукти.

Ціни (тарифи) на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива зросли вдвічі, що зумовлено суттєвим підвищенням тарифів на природний газ у 3,7 рази, гарячу воду, опалення в 1,8 рази, електроенергію в 1,7 рази.

Зростання цін у сфері охорони здоров'я на 29,1% насамперед пов'язано з подорожчанням фармацевтичної продукції, медичних товарів та обладнання на 34,6%. Крім того, на 24,4% стали дорожчими амбулаторні послуги.

Підвищення цін на транспорт у цілому на 20,4% відбулося за рахунок подорожчання автомобілів на 30,5%, транспортних послуг на 27,0%, а також палива та мастил на 12,5%.

Купівельна спроможність пересічного українця знижується з кожним роком.

У структурі доходів українських працівників частка споживчих витрат за останні шість років майже не змінилася. Від 89,9% 2010 р. вона зросла до 91,6% 2015 р. І це при тому, що за рахунок решти 8,4% здійснюється оплата комунальних платежів, освітніх та медичних послуг. Доля заробітної плати в структурі доходів населення постійно падає. Тільки за 2015 р. вона зменшилась з 41,2% до 36,2%.

Аналіз структури загального обсягу споживання та накопичення за останні роки в Україні дає підстави стверджувати, що накопичення в країні практично відсутнє, резервів для інвестування не залишається. Якщо у 2010 році обсяг споживчих витрат у загальній структурі ВВП становив 84,5%, то на початок 2015 року він сягав уже майже 97%.

Падіння попиту з боку населення безпосередньо позначається на роздрібних продажах (за 11 місяців 2015 р. у порівнянних цінах товарообіг упав на 7,5%), сфері послуг, банках, страхових компаніях, транспорті, житловому будівництві, а через них відбивається на всій економіці[2].

Падіння рівня реальної заробітної плати супроводжувалося і збільшенням сум заборгованості

з виплати заробітної плати. Упродовж 2015 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 52,3%, або на 690,8 млн. грн., а на початок травня 2016 р. становила 1949,0 млн. грн. За 2015-2016 рр. роки загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати в країні зросла вдвічі [13].

Збільшення загальної суми заборгованості відбулося за рахунок економічно активних підприємств. Заборгованість працівникам економічно активних підприємств тільки у січні збільшилася на 14,0% (182,5 млн грн.), і на 1 лютого становила 1485,2 млн грн., з яких 16,4% або 243,6 млн грн. становлять борги державних підприємств [7].

Серед видів діяльності найвагомніше збільшення суми несплаченої заробітної плати спостерігалось у добуванні кам'яного та бурого вугілля (на 378,8 млн. грн.), водопостачанні; каналізації, поводженні з відходами (на 57,2 млн. грн.), у сфері професійної, наукової та технічної діяльності (на 45,0 млн. грн.), у будівництві (на 31,2 млн. грн.), виробництві меблів, іншої продукції, ремонту і монтажу машин та устаткування (на 29,6 млн. грн.), а також постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (на 26,9 млн. грн.). На промисловість припадає 73,0% загальної суми боргу, транспорт, складське господарство, поштову та кур'єрську діяльність — 10,8%.

Збільшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось у 18 регіонах країни, при цьому найвагомніше — у Луганській (на 462,4 млн. грн.), Дніпропетровській (на 29,2 млн. грн.), Одеській (на 27,0 млн. грн.), Донецькій (на 25,3 млн. грн.) та Сумській (на 23,9 млн. грн.) областях.

Питання оплати праці, роботи в режимі неповного робочого дня чи тижня, зміни графіків роботи, перевищення понаднормових годин за місяць, залучення до роботи у вихідні дні, притягнення до дисциплінарної відповідальності, примусове надання відпусток за власний рахунок, — це далеко не весь перелік порушень, з якими стикаються профспілкові активісти на підприємствах. Деякі підприємства неправильно оплачують понаднормові години, застосовують часову тарифну ставку для працівників, яким встановлена місячна ставка. Ділення місячної ставки на фактично відпрацьовані години, а не на нормальну місячну норму робочого часу призводить до зменшення виплат за понаднормові години.

Ці питання вже неодноразово розглядалися, проте деякі підприємства і надалі порушують законодавство і подання правових інспекторів та вимоги профкомів залишаються без уваги.

Водночас, упевненість у наявності навіть мінімальних соціальних гарантій стримує зайняте населення від активного пошуку кращих умов та підвищення рівня праці в Україні. Більше 15% готові відкласти пошуки нової роботи до кращих часів через економічну ситуацію, військові дії, слабку мотивацію.

Іншою загрозою стала девальвація гривні. Перед знеціненням гривні мінімальна зарплата українців була на рівні 150 \$, майже такий самий розмір оплати був у працівників пострадянських держав — Туркменістану чи Азербайджану. Та після стрімкого падіння гривні у 2014-2015 рр. — мінімальна зарплата в Україні встановилася на рівні 43\$. Аналогічні показники зафіксовано в Ліберії, Ботсвані та Конго. В Молдові, яку зазвичай вважають найслабшою економікою серед країн Європи, мінімальна заробітна плата — 79,42\$, що майже вдвічі вище, ніж в Україні. В усіх європейських країнах протягом останнього десятиліття суттєво зросла мінімальна заробітна плата. Найбільшого відносного зростання вдалося досягти Румунії, де її показники у 2004–2015 рр. зросли більш ніж втричі, 68,3\$ проти 217,5\$. Найбільшого зростання вдалося досягти Ірландії — 388,7\$ (2004 р. мінімальна зарплата становила — 1073,15 \$, а 2015 р. — 1461,85 \$) [11]. Усі країни, що досягли значного економічного зростання за попереднє десятиліття, здійснили суттєві економічні реформи та вступили до Європейського Союзу.

Міжнародна аудиторська компанія «Ernst & Young» здійснила дослідження українського ринку праці [6], щоб з'ясувати, як українські роботодавці реагували на рекордне падіння гривні. Було опитано 155 компаній з 16 галузей. За результатами дослідження, близько 40% опитаних роботодавців вирішили переглянути зарплати співробітників у бік підвищення, а також вводили додаткові виплати та інші механізми компенсації. Активніше за інших на девальвацію реагували в автомобільній, аграрній, логістичній, страховій, торгівельній та фармацевтичній галузях. Дослідження також виявило, що 2% роботодавців мають намір піти на зниження заробітних плат. В основному, це ті компанії, які при розрахунку зарплат прив'язуються до валюти, вони мають намір зменшити зарплати на 15% в іноземній валюті, але з огляду на те, що сам курс виріс набагато більше, це теж позитивний

тренд. Ці ж роботодавці планують «відв'язувати» від курсів і фіксувати зарплати в гривні. З 40% компаній, які планують підвищення заробітних плат, третина збираються підвищувати їх усім без винятку працівникам, близько 10% – тільки ключовим – топ-менеджменту і особливо цінним фахівцям.

Ті, хто планує підвищувати зарплати всім співробітникам, планують підвищення, в середньому, на 16%. Ті, хто планує збільшити платню тільки окремим фахівцям, планують підвищення, в середньому, на 18%.

Крім підвищення заробітної плати, опитані роботодавці вдалися і до інших видів компенсацій – щомісячним надбавкам до зарплати (виплачуються тільки поки триває девальвація, розраховуються в залежності від зміни курсу), виплат одноразової матеріальної допомоги, сертифікатів на придбання товарів у роздрібних торгових мережах. 60% компаній не планують реагувати на падіння гривні. Частина цих компаній лише розглядають таке рішення або відклали його прийняття до квітня. Велика частина цих компаній уже переглядали заробітні плати торік, з підвищенням на 12-16%, тому зараз не можуть дозволити собі чергове підвищення.

Варто зазначити, що низький рівень заробітної плати в Україні має негативні наслідки, які спостерігаються вже сьогодні: по-перше, це низька якість життя українських громадян і зниження рівня людського потенціалу України; по-друге, недооцінка реального впливу низьких заробітних плат на мотивацію до ефективної праці. Через мізерний рівень заробітків у найманих працівників знижуються мотиви до високопродуктивної праці: заробітна плата працівника, що не відповідає і не прив'язана до показників його праці, не є для нього стимулом; по-третє, відтік кваліфікованих кадрів зі сфер з низьким рівнем оплати праці, передусім з бюджетної сфери: освіти, науки й охорони здоров'я, що матиме негативні наслідки у майбутньому (обмеження розвитку людського капіталу й переходу до економіки знань); по-четверте, підриив зацікавленості роботодавців до впровадження нової техніки і технологій в умовах низької ціни праці; по-п'яте, стримування процесу або повна відсутність можливості заощадження для населення, хоча саме заощадження є важливим джерелом інвестицій в економічний розвиток; по-шосте, слабе формування ринку житла через заниження зарплат; по-сьоме, нарощення демографічних

проблем українців, які значною мірою зумовлені низьким рівнем їхнього життя; по-восьме, пошук шляхів виживання із застосуванням незаконних засобів: корупції, контрабанди дешевих товарів тощо [7].

Нові соціальні групи на ринку праці

Сьогодні в Україні наявні проблеми, зумовлені не тільки трудовою міграцією за кордон, а й внутрішньою міграцією з нестабільних регіонів. Події на сході України супроводжуються значними соціальними наслідками, що відчутні для всієї країни: демографічні втрати та руйнування сімей, зруйнована інфраструктура (зокрема виробнича), погіршення психологічного і фізичного стану населення, масштабні внутрішні та зовнішні міграційні переміщення, економічний спад і загострення ризиків безробіття. Внутрішня міграція посилює навантаження на ринок праці центральних та західних регіонів України. Міністерство соціальної політики України розпочало реєстрацію внутрішньо переміщених осіб для можливості надання їм соціальної підтримки та послуг із працевлаштування. Восени 2014 р. Постановою Кабінету Міністрів № 505 запроваджено спеціальну щомісячну адресну допомогу особам, які переїжджають з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції, для покриття витрат на проживання, у т.ч. на оплату житлово-комунальних послуг. Відсутність реальних перспектив щодо припинення бойових дій найближчим часом та швидкого відновлення контролю держави над цими територіями спонукає профспілкові організації до дій, спрямованих на запобігання втрати профспілкового членства внутрішньо переміщеними особами. З метою уникнення такої ситуації варто передбачити на усіх організаційних рівнях ФПУ можливість реєстрації таких членів профспілок (хоча б електронної), а можливо і внесення змін до Статуту ФПУ про їх «тимчасове членство» на певних правах до стабілізації ситуації.

Новим викликом для профспілок стало й питання збереження робочих місць, дотримання трудових прав та реінтеграція учасників антитерористичної операції (АТО) на ринку праці. У грудні 2015 р. створено Консультативну групу з адаптації на ринку праці учасників АТО, до складу якої увійшли й представники ФПУ. Тоді ж ухвалено Постанову КМУ № 1154 «Про реалізацію пілотного проекту із залучення до роботи членів малозабезпечених сімей та внутрішньо

переміщених осіб». Реінтеграція учасників АТО – це не лише підтримка зайнятості, а й сприяння відновленню їх соціально-психологічного стану. Профспілкові організації мають санаторно-курортну базу та підготовлених фахівців, котрі можуть надавати підтримку у відновленні фізичного і психічного стану здоров'я учасників АТО.

Роль профспілок. Результати опитування у профспілкових організаціях свідчать: 88 % профспілкових активістів вважають, що на сучасному етапі питання стабільності зайнятості та соціального забезпечення, а також запобігання довготривалому безробіттю є актуальними для вітчизняних профспілок. 98 % опитаних заявили, що профспілкові організації їхнього підприємства залучено до ухвалення рішень стосовно прийняття та звільнення працівників та 99 % вважають, що їх профспілка здатна блокувати рішення керівництва щодо змін у кадровій політиці. Однак тільки у 26 % випадків члени профспілки є присутніми при затвердженні результатів конкурсу на заміщення вакантних посад на підприємстві, тільки у 12,5 % профспілка має повноваження рекомендувати кандидатури на заміщення вакантних посад і тільки у 3 % члени профспілкового активу беруть участь у плануванні суміщення посад на підприємстві; при цьому 74 % опитаних активістів вважають, що їх роботодавець задля підвищення рівня життя своїх працівників належним чином опікується питаннями забезпечення гарантій зайнятості працівників та довгострокового розвитку їхнього підприємства.

За оцінками переважної більшості профспілкових активістів (97 %), на їхніх підприємствах реалізуються всі види законодавчо закріплених соціальних гарантій (виплати при тимчасовій втраті працездатності, виплати по частковому безробіттю, виплати при нещасних випадках на виробництві). У 75 % випадків на підприємствах, де працюють опитані профспілкові активісти, визначено порядок розподілу соціальних дотацій, у 87,5 % — на підприємствах оплачується «понаднормова» робо-

та, у 62,5 % – існує винагорода за роботу, що виконується у «позаробочий» час.

87,5 % профспілкових активістів вважають, що профспілковий актив повинен залучатися до проведення аналізу фінансової звітності підприємства. 75% опитаних відповіло, що їм відомі випадки отримання «неофіційної» заробітної плати на підприємствах, де немає профспілкової організації та 98 % впевнені у тому, що виведення заробітної плати «з тіні» в країні сприятиме зростанню рівня соціальної захищеності рядових працівників.

Водночас 86 % активістів вважають, що вітчизняні профспілки намагаються займати активну позицію щодо сприяння повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості членів профспілок, та 54 % опитаних дотримуються думки, що вітчизняні профспілки приділяють увагу питанням зайнятості в різних галузях промисловості й вдаються до належних заходів для стабілізації зайнятості та соціального забезпечення, а також для запобігання довготривалому безробіттю в країні.

Профспілкові активісти зазначили, що вирішення проблеми добору кваліфікованих кадрів на українському ринку праці, визнання неформально набутої кваліфікації та глибоке розуміння внутрішньої мобільності української робочої сили допомогли б покращенню можливості зайнятості для української робочої сили, включаючи трудових мігрантів та ВПО, а також сприяли б економічному зростанню в Україні.

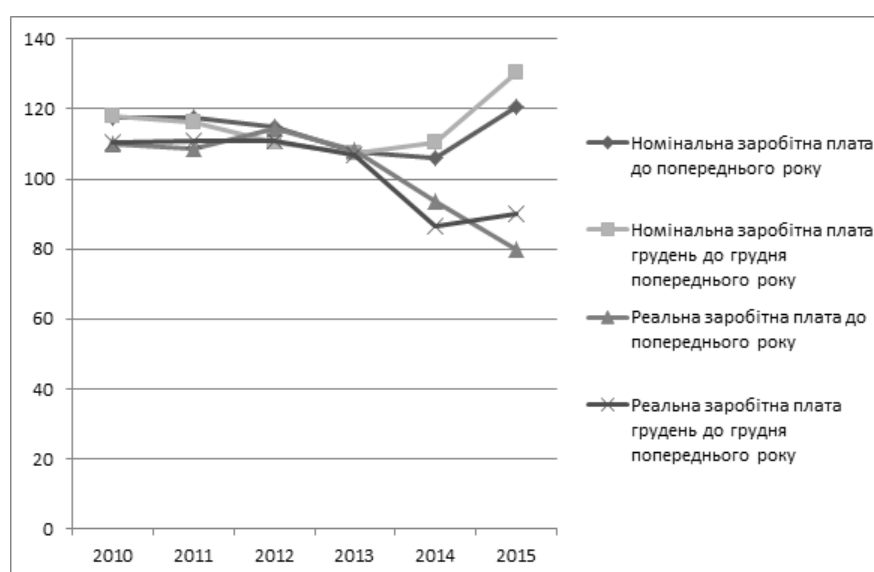


Рис.3. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (%)

Джерело інформації: Державна служба статистики України [15]

Табл. 2. Динаміка основних соціально-економічних показників ринку праці у 2013–2016 рр.

	2013	2014	2015	2016
Рівень інфляції, % (до попереднього року)	99,7	112,1	148,7	–
Середньомісячна заробітна плата, грн.	3282*	3480*	4195**	–
Мінімальна заробітна плата станом на 1 січня, грн.	1147	1218	1218	1378
Прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня, грн.	1147	1218	1218	1378
Фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб за розрахунками Мінсоцполітики у цінах січня, грн.	1190	1281	1611	2594 (у цінах грудня 2015)
Фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб з урахуванням податків, обов'язкових внесків та зборів у цінах січня, грн.	1297	1398	1935	3116 (у цінах грудня 2015)

Джерело інформації: Державна служба статистики України [15]

Практичні рекомендації за результатами дослідження. Проведений аналіз проблем національного ринку праці, ризиків у сфері зайнятості та боротьби з безробіттям дає підстави сформулювати такі рекомендації для Федерації професійних спілок України (ФПУ).

Стратегічною метою діяльності профспілкових організацій повинна стати мінімізація ризиків на ринку праці. Задля її реалізації необхідно зосередити зусилля на формуванні системного підходу до проблеми зайнятості, забезпечити динамічне реагування на нові виклики, які постають перед Україною як країною з відкритою економікою, що перебуває під впливом глобальних соціально-економічних тенденцій. Для упередження нових викликів, які можуть постати перед Україною в найближчому часі, ФПУ доцільно започаткувати внутрішню дискусію соціальних партнерів на ринку праці щодо цілісного бачення стратегії забезпечення високого рівня зайнятості в Україні.

Оскільки збільшення неофіційних форм зайнятості містить певну загрозу для подальшого розвитку профспілкового руху (зменшення чисельності членів профспілок, руйнування організаційної структури профспілок, використання роботодавцем нестандартно зайнятих працівників-штрейкбрехерів у випадках проведення активних колективних дій спілчан), Федерації професійних спілок України варто дослідити міжнародний досвід створення профспілкових організацій у неформальній економіці, розглянути можливість утворення нових профспілкових організацій у секторах, які не були традиційно охоплені профспілковим рухом.

Стратегії профспілок щодо нестандартної зайнятості мають формуватися з урахуванням на-

ступних основних принципів, окреслених міжнародними профспілковими організаціями [9; 10]: а) неконтрольоване поширення нестандартної зайнятості є неприпустимим; б) необхідно встановлювати кількісні обмеження і граничну тривалість такої зайнятості; в) там, де нестандартна зайнятість уже існує, заробітна плата і умови праці мають відповідати аналогічним умовам для постійних працівників. При цьому спосіб найму працівника не може братися до уваги в частині забезпечення його тру-

дових прав; г) неприпустимим є використання нестандартної зайнятості для знищення прямої й постійної зайнятості, погіршення умов праці, перешкоджання колективним переговорам або організації працівників у профспілки; г) нестандартно зайняті працівники не повинні використовуватися для заміни працівників, які страйкують, або запобігання іншим колективним діям.

Основними компонентами таких стратегій мають стати:

подолання структурних та інституціональних проблем, пов'язаних із поширенням нестандартних форм зайнятості, шляхом розширення профспілкового членства і створення нових організацій профспілок, зокрема в секторах, традиційно не охоплених профспілками;

виразне регулювання в колективних договорах і угодах випадків та умов використання нестандартної зайнятості, встановлення обмежень на використання такої праці та механізмів контролю виконання досягнутих домовленостей;

забезпечення гарантій рівного ставлення до всіх працівників, незалежно від їх правового статусу, при укладенні колективних договорів і угод, поширення їх норм на нестандартно зайнятих працівників;

розширення кола учасників соціального діалогу через співробітництво з організаціями громадянського суспільства, які поділяють профспілкові цінності та цілі з питань нестандартної зайнятості;

координація спільних дій профспілок із запобігання неконтрольованого поширення нестандартної зайнятості у міжнародному масштабі, забезпеченню визнання пріоритетності

питань дотримання трудових стандартів, соціальної справедливості та зайнятості у політиці глобальних фінансових та економічних організацій.

Під час колективних переговорів профспілки мають домагатися чіткого регулювання випадків і умов використання нестандартної зайнятості, а також встановлювати обмеження на використання такої праці й механізми контролю виконання досягнутих домовленостей з цього питання.

Перед прийняттям рішення про використання нестандартної зайнятості, роботодавець має провести консультації з профспілками й обговорити можливі наслідки такого рішення для постійних працівників, а також його вплив на умови праці та договірне регулювання колективних трудових відносин (колективний договір). При цьому метою колективних переговорів має бути забезпечення гарантій рівного ставлення до всіх працівників, незалежно від їх правового статусу, в сфері зайнятості, оплати й умов праці, а також пільг і соціальних гарантій.

Важливою складовою профспілкових стратегій є подолання негативного ставлення членів профспілок з постійною зайнятістю до нестандартно зайнятих працівників, пошук спільних інтересів працівників з постійною зайнятістю та людей, в яких вони вбачають загрозу для власних рівня заробітної плати й умов праці. Організація нестандартно зайнятих працівників у профспілки дасть змогу поширити на них дію колективного договору і статусу постійних працівників.

Профспілкам необхідно налагоджувати співпрацю з організаціями громадянського суспільства, які зацікавлені в проведенні кампаній на захист прав нестандартно зайнятих працівників і поділяють профспілкові цілі у відповідній сфері.

Для об'єднання зусиль і координації спільних дій щодо запобігання неконтрольованого поширення нестандартної зайнятості, національним профспілкам і профцентрам необхідно вести організаційну роботу зі входження до глобальних профспілкових об'єднань.

Консолідація зусиль профспілок на національному та міжнародному рівнях має забезпечувати вплив на політику і рішення таких міжнародних інститутів, як Всесвітня торгівельна організація (ВТО), Міжнародний валютний фонд (МВФ) і Світовий банк, транснаціональні корпорації, з метою визнання пріоритетності та врахування питань дотриман-

ня трудових стандартів, забезпечення соціальної справедливості та зайнятості у здійснюваній ними політиці.

Необхідно розгорнути на рівні первинних профспілкових організацій ресурсну, інформаційну та правову підтримку самозайнятості населення та успішної реалізації підприємницької ініціативи. Адже це робочі місця, на яких працюють в основному представники соціально вразливих груп населення. Така робота стане підґрунтям для створення профспілкових організацій у неформальній економіці й загальмує вихід працівників з профспілок.

Профспілкам необхідно ставати більш «сервісними», дієвими та публічними, допомагати людям, які шукають роботу, зосередитись на індивідуальному підході до кожної людини праці. Необхідно зосередити зусилля на підвищенні шансів працевлаштування людей зі старших вікових груп, а з іншого боку – стимулювати вихід з робочої сили всіх тих, хто має право на будь-який вид пенсії.

Федерація професійних спілок України повинна включитися до процесу розроблення професійних стандартів і разом зі службою зайнятості та роботодавцями закріпити за собою місце реального гравця на ринку праці, впливати на перелік основних компетенцій кожного працівника, що дасть можливість у подальшому впливати на управлінські рішення щодо перекваліфікації, переведення чи звільнення цього працівника. Окрім того, спілчанам варто активніше сприяти розробленню системи визнання неформальної освіти, створенню регіональної мережі, куди б людина могла прийти і визначити свій рівень кваліфікації відповідно до затвердженого в установленому порядку професійного стандарту.

Студентським профспілковим організаціям варто зосередити увагу на якості освіти і програм професійної підготовки. Вони повинні взяти на себе контроль за підготовкою конкурентоздатних фахівців необхідних професій по універсальних програмах навчання, щоб збільшити можливості плавного переходу з навчання на роботу і вимагати від держави забезпечення першого робочого місця (особливо за умови навчання за державним замовленням).

Боротьба з нестандартною зайнятістю шляхом заборон або обмежень, оскільки українська економіка вже стала складовою частиною світової економіки і сховатися від цих тенденцій для неї неможливо. Необхідно розгорнути на рівні первинних профспілкових організацій ресурсну, інформаційну

та правову підтримку самозайнятості населення та успішної реалізації підприємницької ініціативи, адже це робочі місця, на яких працюють, в основному, представники соціально вразливих груп населення. Така робота стане підґрунтям для створення профспілкових організацій у неформальній економіці й загальмує вихід працівників з профспілок.

Федерація професійних спілок України повинна включитися до процесу розроблення професійних стандартів і разом зі службою зайнятості та роботодавцями закріпити за собою місце реального гравця на ринку праці, впливати на визначення переліку основних компетенцій кожного працівника, що дасть можливість у подальшому впливати на управлінські рішення щодо перекваліфікації, переведення чи звільнення цього працівника. Окрім того, спілчанам варто активніше сприяти розробленню системи визнання неформальної освіти, створенню регіональної мережі, куди б людина могла прийти і визначити свій рівень кваліфікації відповідно до затвердженого в установленому порядку професійному стандарту.

Федерації професійних спілок України доцільно ініціювати розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту законодавчого акту про фінансову відповідальність підприємств, установ та організацій, а також адміністративну відповідальність їх керівників за

порушення законодавства про оплату праці, а також провести публічні дискусії щодо створення в Україні гарантійної установи з метою повернення боргів із заробітної плати у разі банкрутства роботодавця відповідно до Конвенції МОП № 173.

Професійним спілкам слід посилювати контроль за дотриманням вимог законодавства про оплату праці шляхом проведення в установленому порядку перевірок, насамперед на підприємствах, в установах та організаціях, які мають заборгованість із заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Професійні спілки мають сприяти припиненню дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери шляхом удосконалення тарифної системи оплати праці, зокрема, сприяти ліквідації зрівнялівки в оплаті праці некваліфікованих працівників (1-2 тарифних розрядів єдиної тарифної сітки) та кваліфікованими працівниками (3-6 тарифних розрядів), у яких посадові оклади при розрахунку менші ніж розмір мінімальної заробітної плати

Профспілкові комітети мають проконтролювати випадки звільнення працівників, призваних на строкову військову службу, та ініціювати поновлення їх на роботі, працювати над вирішенням проблеми з оформлення документів та відшкодування шкоди, заподіяної працівнику на підприємстві, розташованому в зоні проведення АТО.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Гусев С. Кто зможе найти работу в 2015 році? [Електронний ресурс] / Гусев С. //Сегодня. — 2015.– 15 січня. — Режим доступу: <http://ukr.segodnya.ua/economics/business/kto-smozhet-nayti-rabotu-v-2015-godu-584230.html>
2. Доповідь генерального Директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. — Женева, червень, 1999р. — С.5.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 300 с.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95 в редакції 16.01.2016 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. Коваль А. Хочеш бути затребуваним – то готуйся до змін [Електронний ресурс] / А. Коваль // Урядовий кур'єр. –2015. – 19 лютого. — Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/hochesh-buti-zatrebuvanim-gotuj-sya-do-zmin>.
6. Коваль А. Чого чекати від ринку праці [Електронний ресурс] / Коваль А. // Урядовий кур'єр. — 2015 — 4 вересня. — Режим доступу:<http://ukurier.gov.ua/uk/articles/chogo-chekati-vid-rinku-praci>.
7. Монастирська Г. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс] / Монастирська Г. // XVIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД» (грудень 2013 р.). - Режим доступу: <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>.
8. Національні рахунки. Валовий внутрішній продукт України //Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегия профсоюзов [Электронный ресурс] / Фонд имени Фридриха Эберта: Представительство в Украине. — К., 2011. — Режим доступа: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandardna%20zanyatist.pdf>.

10. Нестандартная занятость касается каждого [Электронный ресурс] // Международная федерация металлистов. – 2008. – Режим доступа: <http://www.industriall-union.org/archive/imf/nestandartnaya-zanyatost-kasaetsya-kazhdogo>.
11. Основні показники ринку праці (річні дані). Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік — також без частини зони проведення антитерористичної операції / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
12. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
13. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності за відповідні роки / Держкомстат України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Середня зарплата по Україні / Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/average>.
15. Статистична інформація Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.
16. Ткаченко А. Хто потрібен роботодавцеві? [Електронний ресурс] / А.Ткаченко // Урядовий кур'єр. – 2015. – 25 лютого. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/hto-potriben-robotodavcevi>.
17. У 2015 році міжнародний профспілковий рух зіткнеться з низкою викликів. Розмова з Генеральним секретарем Міжнародної конфедерації профспілок (МКП) Шаран Барроу [Електронний ресурс] // Профспілкові вісті. – 2015. – №5. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua/files/pdf/1423214191.pdf>.
18. Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку – Україна 2020» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
19. Указ Президента України від 15.08.2001 р. №637/2001 «Про Стратегію подолання бідності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/637/2001>.
20. Українці в пошуках заробітків масово виїжджають за кордон [Електронний ресурс] // Новини Тячівського району. – 2015. – 30 березня. – Режим доступу: <http://tyachivnews.in.ua/novini/tyachyvshchina/susplstvo/659-ukrayinc-masovo-viyizhdzhayut-za-kordon-v-poshukah-zarobtkv.html>.
21. Українці задумалися про роботу за кордоном [Електронний ресурс] // Сьогодні. – 2014. – 29 вересня. – Режим доступу: <http://ukr.segodnya.ua/economics/enews/ukraincy-zadumalis-o-rabote-za-granicey-556123.html>.
22. Шило Ж. С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні [Електронний ресурс] / Ж. С. Шило, О. Ю. Поліщук // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції. Зб. наук. праць. – К., СЕУ / Рівне: НУВГП, 2010. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.
23. Шляга О. В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] / Шляга О. В., Пархоменко А. О. // Запорізька державна інженерна академія. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf.
24. Williams C. Explaining the Normality of Informal Employment in Ukraine: A Product of Exit or Exclusion? / C. Williams, J. Round, P. Rodgers // American Journal of Economics and Sociology. – 2011. – №3. – P.729-755

Матеріал надійшов 12.08.2016 р.

УДК 331.51:331.1

ВНЕСОК ПРОФСПІЛОК У ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ГАЛУЗЕВІ УГОДИ

**ВКЛАД ПРОФСОЮЗОВ В ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ:
ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ**

**THE CONTRIBUTION OF TRADE UNIONS TO ENSURE DECENT WORK IN UKRAINE:
SECTORAL AGREEMENTS**

Новак І. М.

Канд. екон. наук, провідний науковий співробітник відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України

Новак І. Н.

Канд. екон. наук, ведучий научний співробітник відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України

Novak I. M.

PhD in Economics, Senior Researcher, Ptukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine

Анотація

Проаналізовано роль і зміст галузевих угод щодо збільшення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні, зокрема в сфері зайнятості, оплати, умов і безпеки праці. Визначено найбільш важливі напрями реалізації концепції гідної праці в Україні та актуальні пріоритети збільшення внеску профспілок у забезпечення гідної праці за допомогою удосконалення галузевих угод як важливого інструменту договірного регулювання колективних трудових відносин і соціального діалогу.

Ключові слова: гідна праця, галузеві угоди, профспілки, зайнятість, оплата праці, умови та безпека праці, договірне регулювання колективних трудових відносин, соціальний діалог.

Аннотация

Проанализированы роль и содержание отраслевых соглашений относительно увеличения вклада профсоюзов в обеспечение достойного труда в Украине, в частности в сфере занятости, оплаты, условий и безопасности труда. Определены наиболее важные направления реализации концепции достойного труда в Украине и актуальные приоритеты увеличения вклада профсоюзов в обеспечение достойного труда при помощи совершенствования отраслевых соглашений как важного инструмента договорного регулирования коллективных трудовых отношений.

Ключевые слова: достойный труд, отраслевые соглашения, профсоюзы, занятость, оплата труда, условия и безопасность труда, договорное регулирование коллективных трудовых отношений, социальный диалог.

Abstract

The paper analyses the role and content of sectoral agreements with regard to increasing trade union contribution to decent work in Ukraine, in particular in the field of employment, remuneration, working conditions and occupational safety. The most important areas of implementation of the concept of decent work in Ukraine and urgent priorities to enhance the contribution of trade unions to ensure decent work by improving sectoral agreements as an important instrument of collective contractual regulation of labour relations are identified.

Key words: decent work, branch agreement, trade unions, employment, remuneration of labour, working conditions, labour safety, contractual regulation of collective labour relations, social dialogue.

Обґрунтування актуальності. У доповіді Генерального директора МОП «Справедлива глобалізація: роль МОП» [1] наголошено, що праця є джерелом гідності, стабільності, соціального миру і довіри, а ключова роль у глобальній економіці повинна належати активній політиці у сфері ринку праці, соціального захисту та розвитку соціального діалогу. Глобалізація та зміна технологічних укладів мають наслідком формування єдиних уявлень про соціальну справедливість, стандарти життя і трудових відносин, виникнення потреби щодо формування нової трудової етики, що відповідає сучасним соціально-економічним реаліям. Водночас, формування наднаціональних систем регулювання економічних, соціальних і політичних процесів зумовлює наростання дефіциту гідної праці у сучасному світі, що проявляється у загостренні проблем, пов'язаних з реалізацією базових соціально-економічних прав на працю, зайнятість, достатній рівень життя, соціальний захист і безпеку тощо.

Упродовж останніх десятиліть пошук комплексного системного підходу до вирішення трудових проблем, адекватного сучасним викликам у сфері праці, відбувається у контексті сформульованої Міжнародною організацією праці (МОП) концепції гідної праці, що передбачає реалізацію основних стратегічних цілей щодо забезпечення основоположних прав у сфері праці, сприяння зайнятості та розвитку підприємств, соціального захисту й соціального діалогу [2].

Аналіз останніх досліджень. Визначенню критеріїв та базових понять гідної праці присвячені роботи р. Анкера, Ф. Еггера, Ф. Меграна, Дж. Ріттера та І. Чернишев [3], Д. Бесконда і А. Шатейн'є [4], запровадженню індикаторів гідної праці – дослідження Ф. Бонне, Ж. Фігуердо та Г. Стендинга [6]; Д. Гаї [5]. В Україні проблематиці гідної праці приділяють увагу в своїх роботах А. Колот [7], Е. Лібанова [8], Г. Осовий [9] та ін. Аналіз їхніх праць і методичних розробок МОП демонструє, що за високого рівня опрацювання загальних теоретичних і методичних підходів до вивчення даної проблеми, дослідження впливу результатів соціального діалогу на забезпечення гідної праці поки не отримали достатнього розвитку.

Метою роботи є дослідження внеску профспілок у забезпечення гідної праці, визначення актуальних пріоритетів збільшення внеску профспілок у забезпечення гідної праці за

допомогою удосконалення галузевих угод як інструменту договірного регулювання колективних трудових відносин і соціального діалогу.

Виклад основних результатів. У національному законодавстві концепція гідної праці МОП представлена достатньо повно і всебічно. Основними законодавчими актами з цих питань є Конституція України, Кодекс Законів про працю України та Господарський кодекс України, а також законодавство, що регулює відносини у сфері праці та соціальної політики.

Можливість одержати роботу включає конституційні гарантії прав на працю та освіту, державну гарантію рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності. Основним змістом цих гарантій є реалізація державної політики у сфері праці на принципах забезпечення рівних можливостей отримання роботи, здобуття освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації для всіх громадян, які бажають працювати. Праця в умовах свободи передбачає конституційне визначення прав на вільний вибір роботи, заборону використання примусової праці, гарантію захисту від незаконного звільнення.

Право на отримання адекватних заробітків і продуктивну працю забезпечено конституційними правами на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, своєчасне одержання винагороди за працю, достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Базовим державним соціальним стандартом є мінімальна заробітна плата. Рівність у праці розкривається через рівність конституційних прав і свобод громадян, рівність усіх людей у своїх правах і громадян перед законом, недопущення привілеїв чи дискримінаційних обмежень, рівність прав жінки і чоловіка, зокрема щодо можливості гармонійно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками та вихованням дітей.

Безпека на виробництві й соціальна безпека ґрунтується на конституційних правах на: належні, безпечні і здорові умови праці, заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах; охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; соціальний захист (право на забезпечення у разі втрати працездатності, годувальника, безробіття, соціальну допомогу та пенсійне забезпечення). Гарантії реалізації цих прав визначені національним законодавством про охорону праці, Основами законодавства про охорону здоров'я та

загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Гідність у праці, соціальний діалог і свобода асоціацій реалізуються через конституційні права на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, участь у професійних спілках. Принцип свободи асоціацій, право працівників колективно представляти свої інтереси, брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці унормовані в законах України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Українські профспілки підтримують сформульовану МОП Концепцію гідної праці, згідно з якою людина та її гідна праця є стрижнем соціального, економічного й екологічного розвитку задля забезпечення збалансованості і соціальної справедливості, а впровадження принципів гідної праці має відбуватися на основі соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і підвищенням стандартів життя.

У березні 2011 р. VI з'їзд Федерації профспілок України – найбільшого представницького об'єднання профспілок на національному рівні, схвалив чотири спеціальні резолюції, присвячені окремим компонентам Програми гідної праці: «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу»; «Гарантовані трудові права – основа соціальної стабільності»; «Право на організацію – передумова надійного захисту трудівників»; «Про підвищення ефективності соціального діалогу».

Суспільно-політична та економічна криза 2013-2014 рр. і подальші військові дії на сході країни призвели до погіршення ситуації щодо забезпечення гідної праці через стрімке падіння доходів і зростання бідності населення, зокрема зайнятого, втрату робочих місць і зростання безробіття, руйнування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Базовими «маркерами» впливу всеукраїнських профспілок на показники гідної праці є охоплення працівників профспілками і

Табл. 1. Загальний рівень охоплення працівників профспілками

Роки	1999	2000	2005	2009
Загальний рівень охоплення працівників профспілками*, %	73,2	66,9	50,6	40,3

Джерела: [10, с. 65].

* За даними членських організацій Федерації профспілок України.

сферою дії галузевих угод. Доступна статистична інформація за цими показниками дуже обмежена, втім згідно з нею, загальний рівень охоплення працівників профспілками за десять років зменшився в 1,8 рази (табл. 1).

Дані щодо сфери дії галузевих угод за окремими видами діяльності, охоплення ними працівників, а також інформація про виконання галузевих угод відсутні як в офіційній статистиці, так і на сайтах всеукраїнських профспілок.

Непрямим підтвердженням тенденції щодо звуження сфери дії галузевих угод є дані щодо зменшення чисельності працівників, охоплених колективними договорами за видами діяльності [11, с. 289-290; 12, с. 240, 242]. 2014 р. це зменшення було найбільш значним в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (14,3 %). У таких видах діяльності, як тимчасове розміщення й організація харчування, операції з нерухомим майном, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування зменшення чисельності працівників, охоплених колективними договорами, склало понад 12 %, а в промисловості, будівництві, поштовій та кур'єрській діяльності, наданні інших видів послуг – більш ніж 5 %. Натомість, збільшення охоплення працівників колективними договорами відбулося лише в сільському, лісовому та рибному господарстві (0,1 %) та діяльності у сфері транспорту (2,0 %).

Подібна ситуація мала місце і в промислових видах діяльності [11, с. 294, 296; 12, с. 246, 248], де чисельність працівників, охоплених колективними договорами, збільшилась тільки у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (на 2,2 %), решта видів промислової діяльності мали зменшення даного показника, зокрема найбільше його падіння відбулося у добуванні кам'яного та бурого вугілля (21,7 %). Понад 10% втратили добувна промисловість і розроблення кар'єрів, виробництво хімічних речовин і хімічної продукції, меблів та іншої продукції, ре-

монт і монтаж машин та устаткування, постачання електроенергії, газу, пари і кондиційованого повітря, а більше 5 %— виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, одягу, шкіри, виробів зі шкіри й інших матеріалів, паперу, коксу та продуктів нафтоперероблення, гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції, машин та устаткування (не віднесених до угруповань), текстильне виробництво й виготовлення виробів з деревини.

Прямим індикатором ефективності галузових угод, що відображається в офіційній статистиці, є чисельність працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою. В 2013-2014 рр. збільшення цього показника мало місце лише в діяльності у сфері транспорту (на 1,0 %), інформації та телекомунікації (на 0,8 %), поштової та кур'єрській діяльності (на 8,8 %). Решта видів діяльності показали зменшення чисельності працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою. При цьому найбільш значним воно було у тимчасовому розміщенні й організації харчування (20,5 %). Понад 10 % втратили будівництво, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, операції з нерухомим майном та діяльність у сфері адміністративного й допоміжного обслуговування, а понад 5 % – промисловість, професійна, наукова й технічна діяльність, зокрема наукові дослідження та розробки.

За видами промислової діяльності чисельність працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою, збільшилась у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (на 1,9 %) та електричного устаткування (на 1,1 %). В інших видах промислової діяльності відбулося зменшення даного показника. Найбільшими були втрати у добуванні кам'яного та бурого вугілля (21,4 %), а загалом у добувній промисловості й розробленні кар'єрів вони перевищили 10 %. Аналогічна ситуація була у виробництві хімічних речовин і хімічної продукції, меблів, іншої продукції, ремонті та монтажі машин і устаткування, а також металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування. В решті видів промислової діяльності втрати склали понад 5 %, за винят-

ком виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, водопостачання, каналізації, поводження з відходами.

Розвиток договірної регуляції колективних трудових відносин є одним з пріоритетних напрямів соціальної політики у сфері праці, важлива роль якого зумовлена національною практикою законодавчого врегулювання базових компонентів трудових відносин – зайнятості, оплати та умов праці. Державна політика у цій сфері виходить з регулювання мінімальних соціальних стандартів, визначення рамкових зобов'язань, а конкретні кількісні параметри мають встановлюватися за допомогою використання механізмів соціального діалогу – під час укладення колективних договорів та угод різних рівнів. При цьому система договірної регуляції побудована таким чином, що зобов'язання і гарантії кожного рівня є обов'язковими для суб'єктів, які перебувають у сфері дії угоди (колективного договору), а гарантії нижчого рівня не можуть бути меншими за встановлені на більш високому рівні. Така «піраміда» формування соціальних і трудових гарантій працівникам у системі договірної регуляції колективних трудових відносин зумовлює важливу роль галузових угод, що закріплюють результати соціального діалогу на рівні окремих видів економічної діяльності.

Практичний внесок всеукраїнських профспілок у забезпечення гідної праці реалізується через механізми соціального діалогу, зокрема – колективні переговори щодо укладення галузових угод. Інформаційна база чинних галузових угод у публічному доступі дуже обмежена. На сайті Міністерства соціальної політики України (http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=34940) один раз на квартал публікується лише перелік зареєстрованих галузових угод, немає доступу до текстів галузових угод та внесених до них змін. Реєстр галузових угод на сайті Федерації профспілок України (<http://fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod>) потребує актуалізації та осучаснення інформації, зокрема про зміни, внесені до галузових угод. Галузеві угоди до реєстру не надали 15 всеукраїнських профспілок, або майже 35 % членських організацій Федерації профспілок України. Після 2012 р. укладено лише 13 галузових угод або 56,5 % від усіх

наявних в реєстрі, а 2016 р. охоплений терміном дії 11 галузевих угод (47,8 %). Чинні галузеві угоди, як правило, викладені на сайтах всеукраїнських профспілок. У більшості випадків ними визначено зобов'язання сторін розглядати підсумки виконання двічі на рік. Однак інформація про виконання галузевих угод і про внесення до них змін не розміщується поруч із текстом галузевої угоди, що ускладнює визначення внеску в забезпечення гідної праці через механізм реалізації галузевих угод.

Набір розділів практично всіх галузевих угод загалом відповідає структурі Генеральної угоди, при цьому вони містять набір зобов'язань, що охоплює ключові складові гідної праці – виробництво і зайнятість; оплату праці; безпеку та умови праці; соціальний захист та соціальні гарантії працівникам; соціальний діалог і гарантії діяльності профспілок. Потреби сторін соціального діалогу і потенціал договірного регулювання щодо забезпечення гідної праці найбільшою мірою відображають зобов'язання галузевих угод, що стосуються:

Виробництва – оскільки у законодавстві практично не визначені «рамкові» норми з регулювання зобов'язань соціальних партнерів у цій сфері, зокрема на рівні галузевих угод;

оплати праці – тому що законодавство у цій сфері містить значну кількість норм, конкретні параметри яких визначаються безпосередньо у колективних договорах (співвідношення тарифної ставки робітника першого розряду та законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, тарифні сітки, системи й форми оплати праці, перелік доплат і надбавок та інші елементи організації заробітної плати), а певна уніфікація цих параметрів у межах видів діяльності зазвичай здійснюється у галузевих угодах;

соціального захисту та соціальних гарантій працівникам – оскільки зобов'язання у цій сфері значною мірою відображають специфіку виду діяльності (компенсації та гарантії за особливі умови праці), а також структуру та умови надання соціального пакету, зокрема його мотиваційної частини, що включає конкурентну й компенсаційну складові, розмір яких безпосередньо визначається фінансовими можливостями роботодавця.

Зобов'язання галузевих угод у сфері зайнятості, безпеки та умов праці, соціального діалогу і гарантій діяльності профспілок часто повторюють досить детально регламентовані норми чинного законодавства. Цього недостатньо, адже

в Україні відбувається стрімке поширення нестандартних форм зайнятості – залученої (запозиченої) праці (аутсорсінгу, аутстафінгу), гнучкої зайнятості (режиму неповного робочого часу) і маскування трудових відносин під інші види відносин (цивільні, сімейні та ін.). Зобов'язання у сфері безпеки та умов праці не передбачають запровадження ризик-орієнтованого підходу до професійної безпеки і здоров'я для переходу від компенсаторно-наслідкової моделі управління охороною праці (СУОП) до превентивної моделі захисту професійної безпеки і здоров'я працівника (OSH-системи), що дозволяє забезпечити ефективне управління витратами на охорону праці згідно зі стандартами ЄС [13], Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) [14] та МОП [15].

Висновки. Гідну працю доцільно розглядати як один з основних чинників, що визначають майбутнє суспільства, як глобальну мету і водночас як національний пріоритет. Адже така праця дає змогу сформувати основу для більш справедливої, сталої розвинутої та продуктивної зростаючої, забезпечити потреби людей і позитивні зміни в їхньому житті. Розвиток концепції гідної праці та реалізація її принципів в Україні виступає важливим кроком до поєднання і збалансування економічних та соціальних цілей, досягнення консенсусу соціальних партнерів для забезпечення справедливого соціального миру, сталої розвинутої та дотримання основних соціально-економічних прав людини.

Стратегічний курс України на європейську інтеграцію посилює необхідність імплементації концепції гідної праці шляхом реалізації основних її пріоритетних напрямів за допомогою механізмів соціального діалогу та договірного регулювання колективних трудових відносин, зокрема на галузевому рівні. Це потребує активізації діяльності всеукраїнських профспілок щодо розширення сфери дії галузевих угод і змістовного наповнення зобов'язань у сфері зайнятості, безпеки та умов праці, соціального діалогу і гарантій діяльності профспілок з урахуванням якісних змін у сфері праці, пов'язаних з підвищенням мобільності основних чинників виробництва, імплементацією ризик-орієнтованих підходів у практику управління та ін.

Для покращення інформаційного забезпечення соціального діалогу необхідно створити якісний реєстр галузевих угод, що має містити актуальні тексти чинних угод з відображенням внесених до них змін та регулярно поновлювану

інформацію про виконання зобов'язань угод, сферу дії галузевих угод і чисельність працівників, охоплених ними.

З урахуванням отриманих результатів перспективи подальших наукових розвідок охо-

плюватимуть дослідження впливу результатів соціального діалогу на різних рівнях на забезпечення гідної праці.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Справедливая глобализация: Роль МОТ. Доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации [Електронний ресурс], – Женева: Международное бюро труда, 2004. – Режим доступа: <http://political.psychology.spb.ru/doc/sg2.pdf>.
2. ILO: Decent work: Report of the Director-General [Electronic resource]. – Geneva, 1999. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
3. Anker R. Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. A. Ritter // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 147-178.
4. Bescond D. Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 179-212.
5. Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai. // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 113-145.
6. Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. B. Figueiredo, G. Standing // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 213-238.
7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
8. Libanova E. Decent Work Country Report – Ukraine / E. Libanova. – Geneva: ILO, 2008. – 51 p.
9. Соціальна політика держави та роль профспілок: останнє 15-річчя. – К.: АПСВ ФПУ, 2008. – 100 с.
10. Профіль гідної праці в Україні [ред. В.В. Іванкевич]. – Женева: МОП, 2011. – 86 с.
11. Праця України у 2013 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К.: Консультант, 2014. – 336 с.
12. Праця України у 2014 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К.: Консультант, 2015. – 280 с.
13. Adapting to Change in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002–2006 [Electronic resource]. – Brussels. 2002. – Mode of access: http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002_en.pdf.
14. Global Strategy on Occupational Health for All: The Way to Health at Work (Recommendation of the second meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health, 11-14 October 1994, Beijing, China) [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/
15. Global Strategy on Occupational Safety and Health (Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003) [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS_107535/lang--en/index.htm.

Матеріал надійшов 30.06.2016 р.

УДК 002.1:331

РОЛЬ ГАЛУЗЕВИХ УГОД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

РОЛЬ ОТРАСЛЕВИХ СОГЛАШЕНИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

ROLE OF SECTORAL AGREEMENT IN ENSURING OF DECENT WORK

Бондарчук Я. О.

Канд.істор.наук, завідувач науково-видавничого відділу літератури з економіки, історії, філософії та права видавництва «Наукова думка» НАН України

Бондарчук Я. О.

Канд. истор. наук, заведующий научно-издательского отдела литературы по экономике, истории, философии и праву издательства «Наукова думка» НАН Украины

Bondarchuk Y. O.

PhD in History, chair of Research and Editing Department of Literature on Economics, History, Psychology and Law, Editing House «Naukova Dumka» of NAS Ukraine

Анотація

У цій статті розглянуто закордонний та вітчизняний досвід укладання галузевих угод, визначено зв'язок галузевих угод із впровадженням елементів гідної праці в Україні, проаналізовано наявні проблеми у реалізації колективних угод.

Ключові слова: галузева угода, колективні угоди, гідна праця, профспілки, соціально-економічні відносини.

Аннотация

В данной статье рассматривается зарубежный и отечественный опыт подписания отраслевых соглашений, определена связь отраслевых соглашений и внедрения элементов достойного труда в Украине, проанализированы существующие проблемы в реализации коллективных соглашений.

Ключевые слова: отраслевое соглашение, коллективные соглашения, достойный труд, профсоюзы, социально-экономические отношения.

Abstract

This paper reviews the international and national experience of signing sectoral agreements, defines relations between sectoral agreements and introduction of the decent work elements in Ukraine, analyses the existing problems with collective agreements.

Key words: sectoral agreement, collective agreements, decent work, trade unions, social and economic relations.

Вступ. Укладання галузевих угод практикується не лише в Україні. В тій чи іншій формі така практика існує у більшості країн з розвинутою ринковою економікою. Ця стаття має на меті розглянути міжнародний та вітчизняний досвід укладання галузевих угод, а також їх зв'язок із впровадженням концепції гідної праці.

Виклад результатів дослідження.

Міжнародний досвід колективно-договірного процесу. Аналіз світової практики соціально-партнерських відносин при укладанні колективних договорів і угод свідчить про наявні особливості та відмінності в різних країнах. Вони пов'язані

з економічними, соціальними та політичними факторами, інтересами певних соціальних груп тощо. Проте в загальному вигляді система колективних договорів, яка діє в кожній окремій країні, являє собою поєднання так званих великомасштабних угод – загальнонаціональних, галузевих, регіональних. Наприклад, у Німеччині укладання тарифних угод відбувається на рівні галузі, в Японії – на рівні підприємства. У деяких країнах цей процес коливався, як, наприклад, у Великобританії, де укладання угод змістилось з галузевого на виробничий рівень. У Німеччині та Франції поширеними є регіональні угоди, які вклю-

чають у сферу своєї дії підприємства певної галузі в межах землі, департаменту [11, с. 34].

Сьогодні в усіх країнах Заходу існує в повному поєднанні централізоване і децентралізоване колективно-договірне регулювання праці, причому співвідношення між цими двома моделями постійно змінюється і залежить від конкретних виробничих, економічних і соціальних факторів. Типовим прикладом децентралізованої моделі є США, де перевага надається заводським (колективним) договорам. У той час як у Європі переважає централізована модель колективно-договірного регулювання праці, яка формалізується в укладанні загальнонаціональних галузевих угод, що доповнюється в ряді країн міжконфедеральними угодами.

У різних країнах існують істотні відмінності нормативно-правової бази колективно-договірного процесу.

Право на укладання галузевих угод закріплено в конституціях Франції, Японії, Греції, Італії, Іспанії, Португалії і практикується як похідне від права на свободу асоціацій в Австрії, Данії, Люксембурзі, Німеччині. У деяких країнах це право регулюється окремими законами (США, Японія, Нідерланди, Бельгія, Швеція, Канада, Нова Зеландія).

Зауважимо, що в окремих країнах право на колективно-договірні відносини ґрунтується на звичаї, прецеденті, судовій практиці або закріплено в загальнонаціональних угодах, які укладаються між профспілками і роботодавцями (Данія, Норвегія). Водночас законодавство Австрії, Німеччини, Франції передбачає можливість укладання колективних договорів та угод не тільки за участю профспілок, а й інших органів представництва працівників, однак лише з питань, які не врегульовані в колективних договорах, укладених роботодавцями і профспілками [11 с. 34–35].

Предмет галузевих угод в Україні. За часів незалежності України сформувалась певна процедура укладання колективних угод. При цьому українське законодавство розрізняє поняття колективного договору і угоди, хоча по суті колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні. Але основною відмінністю є те, що колективна угода має специфічну сферу укладання. Колективна угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Колективна угода – строкова угода, яка укладається між власниками та органами, що

уповноважені представляти трудящих на державному, галузевому та регіональному рівнях, про встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, які є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин.

Галузева угода – це різновид колективних угод, які укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексу законів про працю на двосторонній основі, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин в установах певної галузі, узгодження інтересів їх працівників і роботодавців [1 с. 52].

Галузеві угоди розробляються з метою посилення соціального захисту працівників підприємств, які перебувають у сфері діяльності сторін, що підписали угоду і спрямовані на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-економічних і трудових відносин, розвиток елементів системи соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій найманих працівників певної галузі.

Предметом галузевої угоди можуть бути: 1) єдині для підприємств галузі території, тарифна сітка робочих і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів по групах посад керівників, фахівців і службовців або єдина галузева тарифна сітка для всіх категорій працівників; 2) єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певної галузі; 3) вимоги до організації нормування праці; 4) зобов'язання сторін з питань зайнятості та її стабілізації; 5) вимоги до умов і охорони праці; 6) система контролю за виконанням угод; 7) порядок і терміни укладання колективних договорів; 8) відповідальність сторін за невиконання угод. Предметом галузевої угоди можуть бути й інші питання, які не суперечать законодавству й нормам Генеральної угоди.

Сторони галузевих угод в Україні. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає, що угода на галузевому рівні є складовою пакета документів, що регулюють соціально-економічні відносини між об'єднаннями найманих працівників, роботодавців та владою [10, с. 47–69]. Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи і профспілки або об'єднання профспілок

або інших представницьких організацій трудящих, які мають повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди і реалізації її норм на більшості підприємств, що входять до сфери її дії.

На практиці сторонами угод на галузевому рівні виступають міністерства, відомства, державні комітети, а при їх відсутності – інші об'єднання власників за галузевим принципом (асоціації, корпорації, консорціуми, концерни), і галузеві профспілки або об'єднання профспілок чи інших представницьких організацій трудящих, котрі мають відповідні повноваження.

При наявності на галузевому рівні кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективної угоди. У разі недосягнення згоди у створенні спільного представницького органу угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, до яких входить більше половини найманих працівників галузі, території.

Процедура укладання галузевої угоди. Початком колективних переговорів з питань розробки та укладання угоди вважається перше засідання спільної робочої комісії, створеної з рівної кількості представників, яких кожна сторона визначає, як правило, самостійно. Згідно із законодавством сторони у триденний термін із дня підписання угоди подають її на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України і в місячний термін із дня реєстрації надсилають копії угоди підприємствам і первинним профспілковим організаціям певної галузі.

Галузева угода набирає чинності з дня її підписання і діє до укладання нової або перегляду чинної. Угода також зберігає свою чинність у разі зміни назви, реорганізації будь-якого органу, який представляє одну зі сторін або входить до складу однієї зі сторін.

Важливою видається законодавча норма щодо оприлюднення тексту галузевих угод у засобах масової інформації сторін, які її підписали.

Законодавство також регулює питання зміни тексту угод. Ті зміни та доповнення, які випливають із змін до чинного законодавства та Генеральної угоди, вносяться до галузевих угод без проведення переговорів та у встановлені законом терміни. Інші зміни та доповнення вно-

сяться до галузевих угод лише після переговорів і набирають чинності після підписання сторонами.

Приклади галузевих угод. У вугільній галузі України галузева угода укладається між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості. В тексті документу визначено, що він набирає чинності з дня підписання угоди й діє до укладення нової або перегляду чинного документу. При цьому кожна із сторін, що уклали угоду, не може протягом терміну її дії в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов'язань. Дія угоди поширюється на робітників, що працюють в умовах найму на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, товариствах, організаціях і установах вугільної промисловості, вуглевидобувних, перероблювальних, шахтовуглебудівних, вугільного машинобудування, реструктуризації підприємств галузі, вуглегеології, галузевої науки, інших підприємств виробничої та соціальної інфраструктури галузі, що належать до сфери управління Мінвуглепрому України та інших підприємств галузі, у тому числі й ті, що перебувають у процедурі банкрутства згідно з Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», незалежно від форм власності та господарювання, на учнів, що навчаються в галузевій системі підготовки й перепідготовки кадрів, а також на непрацюючих членів профспілок-інвалідів і пенсіонерів галузі, безробітних, звільнених із підприємств галузі.

Галузева угода у вугільній галузі містить перелік питань, які сторона власників повинна погоджувати з профспілками:

- введення нових форм і систем оплати праці, нових нормативів і скасування старих, установлення (зміни) тарифних ставок (окладів) і посадових окладів, систем преміювання, доплат, винагороди за вислугу років;
- організація трудових відносин, укладання колективних трудових договорів;
- галузеві нормативні акти з охорони праці; комплексна програма поліпшення стану безпеки й гігієни праці; галузеві положення, рекомендації, інструкції з питань охорони й гігієни праці;
- реорганізація, ліквідація, перепрофілювання підприємств галузі, зміни їхньої форми власності (приватизація, корпоратизація, передавання в оренду, акціонування тощо);

- тривалість додаткових відпусток;
- розвиток страхування, страхової медицини, додаткового соціального страхування;
- питання екології;
- медичне обслуговування працівників галузі (підземні оздоровпункти, профілакторії, цехові служби), оздоровлення їх та членів їхніх сімей;
- дотримання прав профспілкових органів та їхніх працівників.

Розглянемо також галузеві угоди між Національною академією наук України і профспілкою працівників Національної академії наук України за 2011–2012 рр. та 2013–2014 рр. [5; 6]. Ці документи містять чотири розділи та додатки. Перший розділ регламентує порядок укладання угоди, окреслює її суб'єктів. Другий розділ регламентує питання укладання трудових договорів, умови матеріального забезпечення, питання зайнятості, робочого часу, фінансування установ та оплати праці. Зокрема у другому розділі зазначено: «Для працівників бюджетних установ НАН України встановлюються доплати: за роботу у важких і шкідливих умовах праці – до 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – до 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу). Оплата праці всього надурочного часу здійснюється у подвійному розмірі».

Третій розділ регламентує трудові відносини, питання фінансування, оплати та охорони праці. Четвертий розділ унормовує контроль за виконанням угоди.

Питання гідної праці в галузевих угодах. Аналіз текстів галузевих угод засвідчив, що ці документи регламентують основні критерії гідної праці.

Галузеві угоди відображають питання отримання продуктивної та справедливо оплачуваної роботи. Так, наприклад, у Галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. понад десять підпунктів унормовують питання забезпечення продуктивної зайнятості. Зокрема, згідно з п. 2.15, Сторона власників зобов'язалась не допускати необґрунтованого скорочення робочих місць, та приймати рішення, наслідком якого може бути звільнення працівників, зменшення чисельності персоналу, лише після попереднього інформування та обговорення з первинними профспілковими організаціями підприємств у терміни, передбачені законодавством або колективним договором [3].

Відповідно до п. 2.16 передбачено, що у разі виникнення об'єктивних причин, через які

неминучі звільнення працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці до намічуваних звільнень) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги цих звільнень, терміни вивільнення, спеціальності, категорії та кваліфікації працівників, що підлягають такому звільненню, а також про заплановані і здійснені заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, що підлягають звільненню.

Положення цієї Галузевої угоди передбачали також у колективних договорах галузі обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та актів законодавства у цій сфері [3, с. 3].

Питанню оплати праці присвячено окремий, третій розділ. За ним, сторона власників зобов'язалась забезпечити на промислових підприємствах:

- рівень мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду з нормальними умовами праці у розмірі не менше 105 відсотків мінімальної заробітної плати;
- розмір заробітної плати некваліфікованого працівника за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- збільшення частки працівників, яким нараховано заробітну плату в розмірі трьох і більше прожиткових мінімумів працездатної особи [3, с. 6].

Для порівняння в Галузевій угоді авіаційної промисловості на 2011 р. Сторони домовились встановити в галузі мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду четвертої сітки у розмірі 110 відсотків до прожиткового мінімуму для працездатної особи в Україні [2, с. 12].

Згідно з пунктами Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. Сторони зобов'язались здійснювати постійний контроль за реалізацією зобов'язань колективних договорів, що стосуються оплати і нормування праці, домагатися визнання на державному рівні мінімального галузевого стандарту оплати праці та ряд інших положень. Вони також взяли на себе зобов'язання здійснювати постійний контроль за додержанням на підприємствах законодавства про працю.

Слід також зазначити, що у зв'язку зі стрімкими змінами в економіці країни, певні пун-

кти галузевих угод набувають суто декларативно-го характеру. Так, наприклад п. 2.2.14 Галузевої угоди між Національною академією наук України і профспілкою працівників НАНУ на 2013–2014 рр. передбачає оплату праці всього надурочного часу здійснювати у подвійному розмірі, що фактично не впроваджується. Оскільки через недофінансування НАН України працівники заради збереження робочих місць змушені йти в неоплачувану відпустку за свій рахунок. Тож мова про працю в надурочний час навіть не йде [6, с. 5].

Таким чином, галузеві угоди надають гарантії трудовим колективам щодо оплати праці та забезпечують базові параметри для колективних договорів на підприємствах.

Досить широко у переважній більшості галузевих угод відображено питання захисту безпеки на робочому місці. Так, наприклад, у Галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. п'ятий розділ регламентує питання охорони праці і здоров'я працівників. Зокрема в частині зобов'язань Сторони власників зафіксовано:

- створювати на всіх підприємствах здорові і безпечні умови праці. Фінансувати виконання робіт з охорони праці в межах, затверджених кошторисами підприємств, погодженими з профспілковою Стороною;
- включати до колективних договорів комплексні зобов'язання щодо здійснення заходів з охорони праці, зміцнення здоров'я, профілактики загальної і професійної захворюваності, безоплатного медичного обслуговування працівників і ветеранів праці та забезпечити їх фінансування;
- організувати проведення аудиту охорони праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, лабораторних досліджень умов праці;
- встановити витрати на охорону праці у розмірі не менше 0,6 відсотків від суми реалізованої продукції;
- вивчати стан умов праці на робочих місцях, розробляти рекомендації з їх поліпшення з регіональними науково-дослідними інститутами, які займаються питаннями промислової медицини праці. Направляти працівників, що потребують профілактичного лікування, до клінік цих інститутів [3, с. 9].

В Галузевій угоді між Національною академією наук України і профспілкою працівників

НАНУ на 2011–2012 рр. цьому питанню присвячено окремий підрозділ. Зокрема в ньому закріплено такі позиції:

- контролювати дотримання в установах НАН України вимог про охорону праці згідно з Законом України «Про охорону праці»;
- проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України;

Відповідно до угоди адміністрації установ зобов'язані виділяти кошти і необхідні матеріали для проведення заходів з охорони праці, безоплатно забезпечувати робітників, які працюють у шкідливих умовах, спецодягом та всіма засобами індивідуального захисту, забезпечувати проведення щорічного медогляду працівників та ін. [5, с. 7].

Досить деталізовано питання охорони праці розписані у п'ятому розділі галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. У документі закріплено зобов'язання сторін:

- організувати проведення аудиту охорони праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, лабораторних досліджень умов праці;
- створювати на всіх підприємствах здорові і безпечні умови праці;
- фінансувати виконання робіт з охорони праці в межах, затверджених кошторисами підприємств, погодженими з профспілковою стороною;
- встановити витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,6 відсотків від суми реалізованої продукції.

У цілому, п'ятий розділ «Охорона праці і здоров'я працівників» зазначеної угоди містить 37 пунктів та підпунктів, які досить деталізовано регламентують питання безпеки та умов праці на робочому місці.

Як свідчить аналіз галузевих угод, досягнення безпеки на робочому місці є одним із пріоритетних завдань соціальних партнерів.

Дія галузевих угод розповсюджується не лише безпосередньо на працівників тієї чи іншої галузі, а й певною мірою на членів їхніх сімей. Так, наприклад, у галузевій угоді між Національною академією наук України і профспілкою працівників НАНУ на 2011–2012 рр. у п. 2.6.3 зазначено, що ЦК профспілки був залучений до встановлення вартості путівок, тривалості і терміну заїздів,

розподілу ліміту путівок в оздоровчі заклади для працівників академічних установ та членів їхніх сімей [5, с. 8].

П. 2.6.10 угоди передбачав рекомендувати адміністраціям державних підприємств у випадку смерті працівника від загального захворювання або нещасного випадку, не пов'язаного з виробництвом, надавати його сім'ї додаткову матеріальну допомогу [5, с. 9].

У галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України НАК «Нафтогаз України» та профспілкою працівників нафтової та газової промисловості України на 2012–2014 рр. окремими пунктами передбачена допомога сім'ям працівника. Так, відповідно до п. 4.17 передбачалось надання сім'ям працівників, загиблих на виробництві (у разі відсутності вини працівника), житло поза чергою за умови їх перебування на квартирному обліку підприємства. При необхідності надавалась допомога у працевлаштуванні дітям загиблих працівників [4].

Слід відзначити, що у проаналзованих угодах виокремлено права жінок. Так наприклад, у галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України НАК «Нафтогаз України» й профспілкою працівників нафтової та газової промисловості України на 2012–2014 рр. зазначено: *«До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати осіб віком до 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, а також осіб, які мають медичні протипоказання для виконання цих робіт»* [4, с. 3].

У галузевій угоді авіаційної промисловості на 2011 р. у розділі «Нормування праці» зафіксована домовленість сторін запроваджувати знижені норми виробітку для вагітних жінок на 20 % [2, с. 17]. Окремий розділ документу унормовує соціальну підтримку жінок та сімей з дітьми. При цьому сторони, в межах своєї компетенції, домовились доручити керівникам підприємств включати до колективних договорів положення, що забезпечують гендерну рівність працівників; сприяти поліпшенню умов праці жінок, створенню можливостей для роботи в умовах гнучкого режиму праці та, за їх бажанням, роботи на умовах неповного робочого часу; встановлювати для працюючих жінок, які мають дітей шкільного, дошкільного віку та дітей-інвалідів 38-годинний робочий тиждень [2, с. 29].

У галузевій угоді між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2011–2013 рр. сторони досягли

домовленості на госпрозрахункових підприємствах галузі розглядати питання щодо встановлення для жінок із нормальною тривалістю робочого часу, які мають дітей дошкільного та шкільного віку, особливо багатодітних матерів, 38-годинного робочого тижня за рахунок власних коштів та надавати соціальну додаткову оплачувану відпустку жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років.

Таким чином, дослідження галузевих угод дає підстави вести мову про те, що у текстах документів спостерігається додатковий захист прав жінок, покликаний полегшувати їх умови праці.

Слід відзначити, що галузеві угоди передбачають можливість розвитку працівників, як у духовній, так і у фізичній сферах. Так, у галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. п. 7.11 передбачено проводити роботу, спрямовану на дотримання й розширення прав і гарантій молоді щодо професійного росту, гідного рівня заробітної плати, створення умов для її духовного і фізичного розвитку. П. 7.12 передбачено створення умов для соціальної адаптації та розвитку науково-виробничого потенціалу молодих працівників [3].

Соціально-економічні та політичні чинники в державі спонукають працівників-членів профспілок ставати на шлях соціальної інтеграції. Оскільки профспілкам досить часто доводиться відстоювати задекларовані в галузевих угодах домовленості із соціальними партнерами, вони заручаються підтримкою працівників, у тому числі на акціях протесту.

У текстах галузевих угод закріплені питання щодо свободи висловлювань та особистих переконань працівників. Для прикладу, в галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, НАК «Нафтогаз України» й профспілкою працівників нафтової та газової промисловості України на 2012–2014 рр. у розділі «Гарантії прав профспілки» зазначено, що адміністрація підприємства галузі має в обов'язковому порядку розглядати вимоги, висловлені працівниками на профспілкових зборах. Це, в свою чергу, підтверджує певний рівень демократії, свободи висловлювань та прямий діалог працівників з адміністрацією підприємства [4].

Галузеві угоди та стосунки в галузях економіки. Галузеві угоди надають ряд певних гарантій працівникам і слугують важливим елементом врегулювання стосунків у галузях економіки

України, механізмом, який зменшує конфліктний потенціал у соціально-трудовій сфері та дозволяє забезпечити певний рівень соціальних стандартів.

Однак, галузеві угоди не врегульовують весь спектр соціально-гострих проблем. Як наслідок, виникають колективно-трудові спори та конфлікти [1, с. 173].

Слід зазначити, що наявна проблема виконання галузевих угод. Під час підбиття підсумків виникають розбіжності сторін в оцінці виконання їх пунктів. Як правило, повного виконання галузевих угод не було зафіксовано.

Перспективи розвитку. VII З'їзд ФПУ поставив завдання перед всеукраїнськими профспілками невідкладно активізувати роботу в питаннях взаємодії з всеукраїнськими організаціями роботодавців та центральними органами виконавчої влади зі створення галузевих (міжгалузевих) рад, використовуючи надані законодавством можливості для посилення впливу на вирішення проблем у соціально-трудовій сфері [9].

Також подальшого врегулювання потребує нормативна база законодавства сфери колективно-

договірного регулювання. Зокрема профспілки пропонують: 1) визнати Генеральну угоду, галузеві (міжгалузеві) й територіальні угоди, колективні договори правовими актами, запровадити механізми поширення колективних угод за територіальною й галузевою ознаками; 2) скасувати численні обмеження права працівників окремих галузей на страйк, встановлені законами про галузеву діяльність, привести ці закони у відповідність до гарантій, що визначені Конституцією України та міжнародним законодавством. Профспілки закликають сприяти процесу об'єднання роботодавців у галузеві й регіональні структури та залученню їх до колективних переговорів з укладення угод відповідного рівня.

Проведене дослідження дає підстави для рекомендації, що у змінах і доповненнях до Закону України «Про колективні договори і угоди» доцільно було б передбачити пропозиції МОП про визначення ступенів відповідальності за забезпечення процедури укладання й виконання галузевих угод.

Список літератури та джерел інформації

1. Бондарчук Я. О. Документи профспілок як джерело вивчення становлення системи соціально-трудових відносин у незалежній Україні. [Монографія] / Бондарчук Я. О.; НАН України, Ін-т історії України. – К. : Наукова думка, 2015. – 248 с.
2. Галузева угода авіаційної промисловості України на 2011 рік / Профспілка авіабудівників України. – К. : [б.в.], 2010. – 74 с.
3. Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011—2012 рр. / Професійна спілка трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України. – К. : [б. в.], 2011. – 23 с.
4. Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» і профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012-2014 роки / Профспілка працівників нафтової і газової промисловості України. – К. : [б.в.], 2012. – 58 с.
5. Галузева угода між Національною академією наук України і профспілкою працівників Національної академії наук України на 2011-2012 рр. / Профспілка працівників НАН України. – К. : Видавничий дім «Академперіодика» НАН України, 2011. – 46 с.
6. Галузева угода між Національною академією наук України і профспілкою працівників Національної академії наук України на 2013-2014 рр. / Профспілка працівників НАН України. – К. : Видавничий дім «Академперіодика» НАН України, 2013. – 51 с.
7. Галузева угода на 2002 р. між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України. – К. : [б.в.], 2002. – 43 с.
8. Галузева угода на 2008—2010 рр. між профспілкою працівників рибного господарства України та Державним комітетом рибного господарства України / Державний комітет рибного господарства України. – К. : [б.в.], 2008. – 45 с.
9. Офіційний веб-портал Федерації профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>
10. Соціальний діалог в действии / Федерация профсоюзов Украины. – К. : [б.и.], 2011. – 72 с.
11. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Чумаченко І. М. – Харків, 2005. – 204 с.

Матеріал надійшов 07.07.2016 р.

Дослідження економічних відносин

УДК 330.354

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В УКРАИНЕ

TRENDS AND PROSPECTS OF ECONOMIC GROWTH IN UKRAINE

Баженова О. В.

Канд. екон. наук, доцент кафедри економічної кібернетики Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Баженова Е. В.

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической кибернетики, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

Bazhenova O. V.

PhD in Economics, Associate Professor of Economic Cybernetics Department, Taras Shevchenko National University of Kyiv

Анотація

У статті розкрито основні тенденції економічного зростання в Україні та світі. Основним системним чинником зростання в Україні визначено залежність від кон'юнктури на світових ринках продукції традиційного експорту, тому економічне зростання в Україні можна розглядати як відгук на збурення у світовій економіці. Визначено перспективи економічного зростання країни на найближчу перспективу. Охарактеризовано зовнішні можливості України в контексті прискорення темпів економічного зростання у рамках моделі зростання «навздогін».

Ключові слова: економічне зростання, чинники економічного зростання, економічне зростання «навздогін», відкритість економіки, експортна модель економічного зростання.

Аннотация

В статье раскрыты основные тенденции экономического роста в Украине и мире. Основным системообразующим фактором экономического роста в Украине определена зависимость от конъюнктуры на мировых рынках продукции традиционного экспорта. Поэтому экономический рост в Украине можно рассматривать как отклик на возмущения в мировой экономике. Определены перспективы экономического роста страны на ближайшую перспективу. Охарактеризованы внешние возможности Украины в контексте ускорения темпов экономического роста в рамках модели «догоняющего» роста.

Ключевые слова: экономический рост, факторы экономического роста, «догоняющий» экономический рост, открытость экономики, экспортная модель экономического роста.

Abstract

The paper reviews basic tendencies of economic growth in Ukraine and worldwide. The main system-factor of economic growth in Ukraine is defined as the dependence on the situation on the world markets of traditional export products. Therefore, economic growth in Ukraine can be seen as a response to perturbations in

the global economy. The prospects of economic growth in the near future are outlined. External opportunities of Ukraine in the context of accelerating economic growth due to the model of «catch-up» growth are characterized.

Key words: growth, growth factors, "catch-up" growth, openness of the economy, the export model of economic growth.

Вступ. Економічне зростання в Україні протягом останніх двадцяти п'яти років не демонструвало виразної тенденції. Періоди з високими темпами зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) чергувалися з періодами з невеликими, навіть від'ємними темпами. Це здебільшого пояснювалося значною залежністю розвитку вітчизняної економіки від зовнішніх впливів. Дослідження чинників зростання на сучасному етапі розвитку економіки країни має на меті забезпечення гідного протистояння викликам світової економіки, уникаючи перебування на узбіччі світової економіки в якості сировинного придатку країн, що розвиваються. В цьому контексті варто звернути увагу на загальносвітовий досвід та досвід окремих країн, що демонстрували високі темпи зростання протягом тривалих періодів та, враховуючи їхні помилки й національні особливості, використати цей досвід для прискорення економічного зростання в Україні.

Формуванню теоретичних засад дослідження економічного зростання присвячено фундаментальні наукові праці П. Даймонда, В. Іноземцева, Д. Касса, М. Кондратьєва, С. Кузнеця, Ф. Рамсея, Д. Ромера, р. Солоу, Й. Шумпетера та багатьох інших учених. В Україні проблемами економічного зростання займалося чимало науковців, з-поміж яких: В. Геець, Я. Жаліло, І. Крючкова, В. Литвицький, І. Лукінов, О. Осауленко, Д. Покришка та ін. Що стосується проблематики моделювання економічного зростання, то основні підходи до її вирішення детально наведено у роботі [1, с.8-30].

Мета даного дослідження полягає в окресленні трендів та перспектив економічного

зростання в Україні, виокремленні основних системних чинників цього зростання та визначенні його перспектив.

Виклад результатів дослідження. Про економічне зростання в світі за останні два тисячоліття яскравіше за все свідчать цифри. Протягом цього періоду ВВП у світі збільшився у 497 разів, а валовий внутрішній продукт у розрахунку на одну особу – у 17 разів, що відповідає зростанню населення у 29 разів за даними А. Меддісона [2]. Зокрема, ВВП зріс зі 102,5 млрд.дол. до 50973 млрд. дол. у цінах 1990 р. Динаміку основних індикаторів економічного зростання у світі представлено на рис.1.

При цьому темпи економічного зростання у різні періоди розвитку світової економіки (рис.2) значно відрізнялися.

У 2001-2014 рр., за даними Світового банку [5], темп зростання світової економіки дещо уповільнився й сягнув 2,56 %, темп зростання ВВП у розрахунку на одну особу становив 1,31 %, а темп зростання населення – 1,23 %.

Найвищі темпи зростання було зафіксовано у період 1950-1973 рр. (так званий золотий вік), який характеризувався прискоренням темпів технологічного прогресу, посиленням протекціоністських заходів у деяких провідних країнах світу (насамперед, у США) та активним втручанням держави в дію ринкових механізмів тощо.

Чинники економічного зростання у західних країнах протягом останнього тисячоліття значно вирізнялися (табл. 1).

Як свідчить аналіз динаміки темпу зростання ВВП світу та індексу цін на сировинні товари (рис.3), пришвидшення темпів економічного зростання кореспондувалося з підвищенням цін на сировину за останні 25 років. Вод-

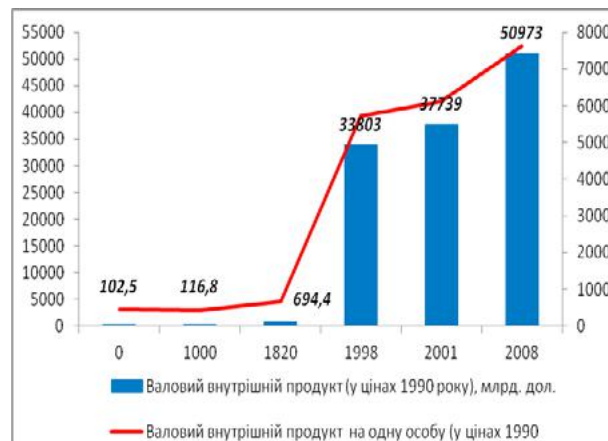


Рис. 1. Динаміка валового внутрішнього продукту та валового внутрішнього продукту в розрахунку на одну особу у світі (3 точки зору неспівставності пізніші дані не наводяться)

Джерело: А. Меддісон [2].

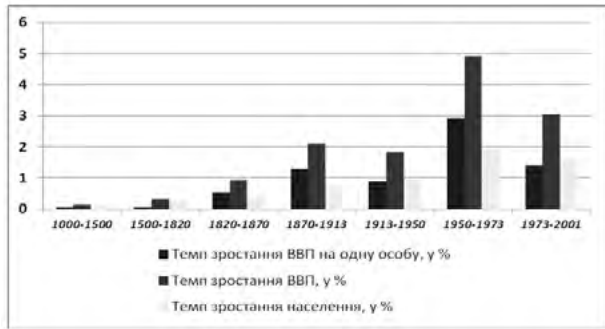


Рис.2. Динаміка основних показників економічного зростання у світі протягом 1000-2001рр.

Джерело: складено автором за даними [3, с.10], [4]

ночас незначні коливання цін відповідали суттєвішим коливанням ВВП, особливо у 2000-х. Це, на нашу думку, може бути пояснено зростанням сукупного попиту на сировину у періоди підйому та падінням – у періоди спаду.

У країнах з відкритою економікою, основна частка експорту та імпорту яких становить продукцію з низьким ступенем перероблення (до них належить і Україна), варіативність економічного зростання зумовляють в основному шок

Табл. 1. Основні чинники економічного зростання у «західній півкулі»

Чинники економічного зростання	Період	
	1000 – 1820 рр.	1820 р. – дотепер
	1. Розвиток науки й техніки (розповсюдження світської університетської освіти та центрів книгодрукування в Європі, технічні нововведення у сфері навігації та кораблебудування, наукова революція) 2. Чинники, що спонукали до активізації підприємницької діяльності (скасування феодальних обмежень на купівлю та продаж власності, розвиток бухгалтерського обліку та фінансових інституцій) 3. Поширення християнства (запровадження змін в інституті шлюбу, спадковості тощо) 4. Запровадження системи держав-націй, що дало змогу інтенсифікувати торговельні зв'язки та інтелектуальний обмін між країнами	1. Технологічний прогрес (насамперед, розвиток транспорту та комунікативних засобів) 2. Накопичення капіталу, що сприяло зростанню продуктивності 3. «Поліпшення» людського капіталу, що стосується, насамперед, зростання середнього рівня освіти населення. 4. Інтеграція між економіками (зростання відкритості економік, активізація міжнародної торгівлі, сприяння спеціалізації країн, посилення інвестиційних потоків, інтелектуальної та підприємницької взаємодії між ними) 5. Структурні зрушення (насамперед, зміни у структурі зайнятості по секторах економік, що сприяє накопиченню капіталу, підвищенню освіченості й розвитку навичок працівників та відкритості економік) 6. Обмеженість природних ресурсів

Джерело: складено автором на основі [3], [6]

умов торгівлі та шок пропозиції [9]. Зокрема, в цих «країнах позитивний шок пропозиції може призводити до зменшення реального валютного курсу (здорожчання валюти), а відтак і до зниження конкурентоспроможності (так звана голландська хвороба) та уповільнення приросту доходу» [9, с.64].

Динаміка валового внутрішнього продукту на одну особу України протягом 1992-2015 рр.

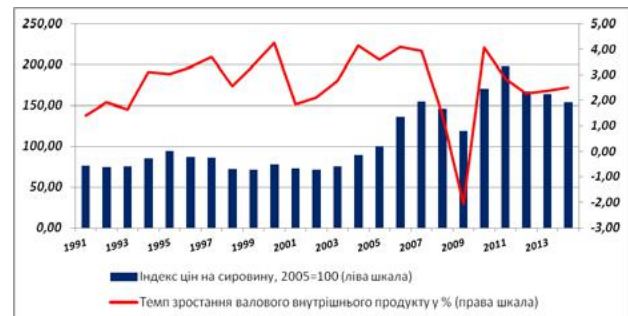


Рис.3. Динаміка темпу зростання валового внутрішнього продукту світу та індексу цін на сировину протягом 1991-2014 рр.

Джерело: складено автором за даними [7]

характеризувалася періодичними піднесеннями та падіннями (рис.4). За період 1992-2015 рр. ВВП України у розрахунку на одну особу збільшився у 5 разів – з 427,9 дол. до 2108,9 дол., досягнувши пікового значення на рівні 4435,1 дол. у 2013 році. Починаючи з 2000х рр., періоди падіння валового внутрішнього продукту в розрахунку на одну особу пов'язані з негативним впливом зовнішніх факторів на економіку країни.

Зазначимо, що прискорення темпів зростання реального ВВП України, починаючи з кінця 1990х – початку 2000х рр., завжди супроводжувалося підвищенням цін на сировину у світі і навпаки (рис.5), що пояснюється саме перевалюванням експортних чинників економічного зростання (утвердження його експортної моделі) та сировинним характером самого експорту. І це при тому, що переорієнтація структури експорту на користь продукції проміжного споживання відбувалася ще з початку 90х рр. [10, с. 105-106]. Необхідно також зазначити, що темпи економічного зростання протягом 2002-2008 рр. навіть перевищували світові (так, темп зростання в Україні в середньому становив 6,74 %, у світі – 3,85 %). Зменшення попиту на метал та іншу сировину внаслідок світової фінансової кризи у 2008-2009 рр. та відповідне падіння цін



Рис. 4. Динаміка валового внутрішнього продукту у розрахунку на одну особу й темпу зростання ВВП України протягом 1992-2015рр.

Джерело: складено автором за даними [7]

кореспондувалося зі стрімким зниженням темпу зростання реального ВВП України, а зростання цін у 2010-2011 рр. – поживавленням економічної активності з темпами зростання реального ВВП 4,15 % та 5,19 % відповідно. Падіння світових цін на сировину (особливо це стосується цін на метал) з 2012 року знову ж супроводжувалося падінням вітчизняної економіки. Якщо 2012 року зростання реального ВВП ще становило 0,31 %, у 2013 році було зафіксовано його падіння на рівні 0,04 %, у 2014 році – 6,8 % [9, с.172].

Тобто, в Україні, на противагу загальносвітовій тенденції, спостерігається протилежний причинно-наслідковий зв'язок: підвищення/падіння світових цін на сировину провокує підйом/спад економіки. І тому економічне зростання в Україні можна розглядати як відгук на збурення у світовій економіці.

На підтвердження сировинного характеру експорту з України наведемо наступну статистику. Відповідно до даних Державної служби статистики України [11] 2015 року основну частину експорту становила продукція сировинного характеру, зокрема: недорогоцінні метали та вироби з них – 24,8 % (чорні метали – 21,2 %), продукти рослинного походження – 20,9 % (зернові культури – 15,9 %), жири та олії тваринного або рослинного походження – 8,7 %, мінеральні продукти – 8,1 %. 2001 року структура експорту виглядала наступним чином: недорогоцінні метали та вироби з них – 41,32 % (чорні метали – 30,60 %), продукти рослинного походження – 4,26 % (зернові культури – 2,97 %), жири та олії тваринного або рослинного походження – 1,39 %, мінеральні продукти – 10,76 % (паливо мінеральне, нафта та продукти її перероблення – 7,29 %).

Слід додати, що прогнозується незначне зростання цін на основну продукцію аграрно-

го сектору (крім пшениці) 2016 року порівняно з 2015 р., що має забезпечити (бажано у поєднанні з підвищенням кількісних обсягів експорту даної продукції) зростання валютних надходжень та прискорення темпу росту ВВП.

Що стосується попиту на металургійну продукцію у світі, тут експортні можливості України безпосередньо залежатимуть від економічної ситуації в Китаї з огляду на суттєвий вплив з боку цієї країни [14]. Однак у цьому аспекті існують певні ризики, пов'язані з падінням фондового ринку в Китаї та девальвацією юаня. Водночас серйозною перешкодою прискорення економічного зростання в Україні є подальша ескаляція конфлікту й руйнування основних експортних виробничих потужностей або їх перебуванням на території проведення антитерористичної операції.

Водночас обсяг торгівлі технологічними товарами, зокрема інформаційного та комунікативного характеру, є вкрай несуттєвим (рис.6). Так, протягом 2000-2013 рр. експорт даних товарів не перевищував 1,5 %, імпорт – 4 %. І це при тому, що економіка будь-якої країни, що розвивається, може досягти рівня постіндустріальних країн тільки за умови позитивного сальдо балансу технологій експорту-імпорту.

Загалом частка експорту високотехнологічної продукції у загальному експорті промислової продукції в Україні сягнула 2014 року 7 % [5]. Для порівняння: 2014 року найвищу питому вагу експорту високотехнологічної продукції було зафіксовано у таких країнах, як Нігерія (57 %), Філіппіни (49 %), Сінгапур (47 %), Малайзія (44 %) та Казахстан (37 %) [5].

Запровадження експортної моделі зростання на ранніх стадіях розвитку економіки має забезпечувати акумулювання валютних над-

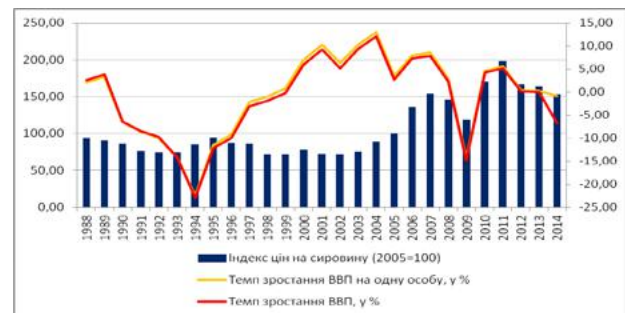


Рис.5. Динаміка темпів зростання реального ВВП та ВВП у розрахунку на одну особу в Україні та індексу світових цін на сировинні товари у 1988-2014 рр.

Джерело: складено автором за даними [5], [9]

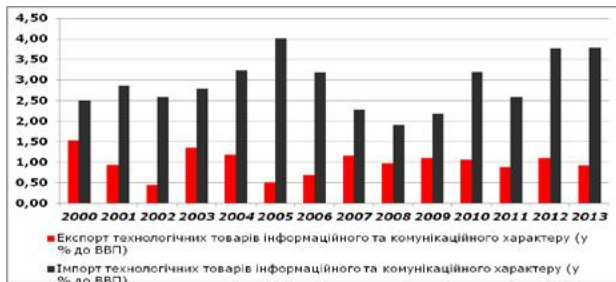


Рис. 6. Динаміка експорту та імпорту технологічних товарів інформаційного та комунікаційного характеру у % до ВВП протягом 2000-2013 рр.

Джерело: складено автором за даними [5]

ходжень для підвищення технологічного імпорту та стимулювання розвитку високотехнологічних галузей виробництва. В подальшому ця політика має забезпечити перехід до інноваційної моделі економічного зростання. Проте в Україні так і не вдалося перейти до цієї моделі зростання.

Ведучи мову щодо забезпечення прискореного економічного зростання в нашій країні, слід згадати основні чинники «зростання навздогін». Так, матеріалах Світового Банку [12] пропонується п'ять характеристик, притаманних економікам, що демонстрували високі та стійкі темпи економічного зростання (7 % та більше) протягом 25 років у повоєнний період: 1) використання можливостей світової економіки, 2) макроекономічна стабільність, 3) високі норми інвестування та заощаджень, 4) ринкове регулювання розподілу ресурсів; 5) надійність і «дієздатність» урядів. В. Іноземцев [13, с.206], в свою чергу, виділяє такі чинники «зростання навздогін»: висока норма накопичення, дешева робоча сила, іноземні інвестиції, експортоорієнтованість економіки та активне державне стимулювання господарського зростання. Яскравим прикладом ілюстрування цієї моделі розвитку економіки можна вважати Китай [13, с.206-222], який вирізнявся високою конкурентоспроможністю за рахунок дешевої робочої сили та превалюванням прямих іноземних інвестицій. Проте, на думку Іноземцева, ця модель не позбавлена недоліків [13, с.94-119], серед яких він відзначає: однобічність індустріального розвитку, недоспоживання населення, екстенсивні фактори розвитку, масштабний імпорт капіталу і технологій, залежність країн, наздоганяють, від експорту власної продукції, абсолютна технологічна, інтелектуальна та культурна залежність країн від постіндустріального світу.

З огляду на ці фактори окреслимо основні зовнішні можливості для забезпечення прискорення економічного зростання в Україні. По-перше, це використання можливостей світової економіки для залучення новітніх технологій, модернізації обладнання та використання іноземних освітніх технологій з метою прискорення розвитку власного R&D (від англ. «Research & Development», тобто «дослідження та розвиток») сектору. По-друге, це забезпечення високих темпів інвестування в країні за рахунок власних джерел та зовнішніх запозичень. Причому залучені кошти мають бути спрямовані саме на інвестування в реальний сектор економіки (насамперед, у високотехнологічні галузі виробництва), а не на поточне споживання. В цьому аспекті допускається незбалансованість рахунку поточних операцій на ранніх стадіях розвитку економік, оскільки в даному випадку вона не матиме деструктивного впливу на зовнішню стійкість.

Для забезпечення стабільного економічного зростання частка інвестицій у ВВП (приватних та державних) не повинна бути меншою за 25 %. В Україні ж протягом останніх 23 років спостерігається стрімке скорочення як інвестицій так і заощаджень, що також кореспондується з темпами зростання ВВП (рис. 7). Так, питома вага валових інвестицій у ВВП впала з 39,054 % 1992 року до 11,611 % – 2015 року (у 3,36 разів). Частка заощаджень скоротилася з 35,256 % до 9,923 % за вказаний період (у 3,55 разів).

Для порівняння: у Китаї, за даними МВФ, протягом 1980-2015 рр. питома вага інвестицій у ВВП у середньому становила 39,27 %, а питома вага заощаджень у ВВП – 41,50 %.

По-третє, це забезпечення макроекономічної стабільності, для чого останнім часом активно використовують кошти міжнародних фінансових організацій, зокрема МВФ. Проте ця полі-

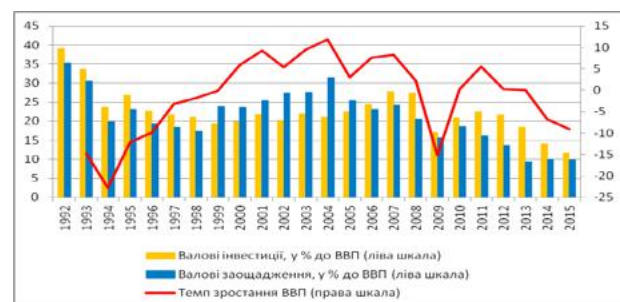


Рис. 7. Динаміка валових інвестицій та заощаджень в Україні за 1992-2015 рр.

Джерело: складено автором за даними [9]



Рис. 8. Динаміка витратів домогосподарств на споживання, дол. США

Джерело: складено автором за даними [9]

тика не повинна суперечити стимулюванню динамічного розвитку економіки. І, насамкінець, необхідно пам'ятати, що темпи акумулювання залучених ззовні коштів не повинні дорівнювати темпам економічного зростання країни, ігнорування чого може призвести до катастрофічних наслідків. Наразі повинні діяти обмеження на фінансування дефіциту держбюджету за рахунок зовнішніх запозичень та обмеження розміру зовнішнього державного боргу, деномінованого в іноземній валюті, та витратів на його обслуговування.

Крім того, в Україні останні кілька років спостерігається звуження внутрішнього попиту, основним проявом якого, на нашу думку, можна вважати скорочення витратів домашніх господарств на споживання (рис. 8), що проokuє

скорочення внутрішнього виробництва та, як наслідок, інвестиційного попиту.

Висновки. Узагальнюючи викладене вище, доходимо висновку, що економічне зростання в Україні має експортне підґрунтя з переважною часткою сировинних товарів, що призводить до підвищення його волатильності у відповідь на зовнішні збурення, особливо збурення світових цін на сировину.

Проведене дослідження дає підстави для твердження, що забезпечення стабільного економічного зростання в Україні має передбачати: активізацію власного R&D сектору (забезпечення позитивного балансу експорту та імпорту технологій); превалювання інтенсивних факторів економічного зростання; зменшення залежності економіки від зовнішніх факторів (скорочення частки експорту та імпорту до ВВП при умові підвищення частки експорту високотехнологічної продукції).

Проте основним джерелом економічного зростання в Україні має бути поживавлення внутрішнього ринку за рахунок розширення споживчого попиту внаслідок покращення очікувань споживачів та підвищення оплати праці працівників, враховуючи прогнозоване зростання інвестиційного попиту у зв'язку з певним поживавленням у реальному секторі економіки внаслідок падіння ціни на нафту. Саме це забезпечить перехід до моделі інтенсивного зростання.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Прикладні аспекти прогнозування розвитку складних соціально-економічних систем: монографія [ред. О. І. Черняк, П. В. Захарченко]. – Бердянськ, 2015. – 384 с.
2. Maddison A. The World Economy: a Millennial Perspective / A. Maddison. – Paris: OECD Development Centre Studies, 2001. – 383 p.
3. Maddison A. *Growth and interaction in the world economy: the roots of modernity*. / A. Maddison. – Washington, DC: AEI Press, 2005. – 275 p.
4. The Maddison Project. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ggdc.net/maddison/maddison-project/home.htm>.
5. World Development Indicators [Electronic resource] / The World Bank. – Mode of access: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=wdi-database-archives-%28beta%29#>.
6. Maddison A. Monitoring the World Economy [Electronic resource] / A. Maddison. – Paris: OECD Development Centre, 1995. – Mode of access: <http://www.ggdc.net/maddison/Monitoring.shtml>.
7. World Economic Outlook: Databases October 2015 [Electronic resource] / International Monetary Fund. – Mode of access: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/02/weodata/index.aspx>
8. Adjusting to Lower Commodity Prices (World Economic Outlook: Databases October 2015) [Electronic resource] / International Monetary Fund. – Mode of access: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/02/>
9. Баженова О.В. Дослідження факторів динаміки економічного зростання: SVAR підхід / О. В. Баженова // Наукові праці НДФІ. – 2014. – №3 (68). – С.57-65.
10. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави: монографія / Жаліло Я. А. – К.: НІСД, 2009. – 336 с.
11. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

12. The Growth Report. Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development [Electronic resource] / World Bank, , Commission on Growth and Development. – Mode of access: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6507>
13. Иноземцев В. А. Пределы «догоняющего» развития / В. А. Иноземцев. – М.: Экономика, 2000. – 295 с.
14. Баженова О. В. Моделювання впливу системно значимих економік світу на динаміку макроекономічних показників України / О. В.Баженова // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка». – 2015. – № 167. – С.36-43.

Матеріал надійшов 18.04.2016 р.

БЕНЧМАРКІНГОВІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ

БЕНЧМАРКИНГОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ КЛИЕНТОВ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ

BENCHMARKING APPROACHES TO IMPROVING CUSTOMER SERVING EFFICIENCY IN COMMERCIAL BANKS

Веселова М. Ю.

Аспирантка кафедри економіки підприємства та менеджменту Академії праці
соціальних відносин і туризму

Веселова М. Ю.

Аспирантка кафедры экономики предприятия и менеджмента Академии труда,
социальных отношений и туризма

Veselova M. Iu.

Postgraduate student, Enterprise Economics and Management Department, Academy of
Labour, Social Relations and Tourism

Анотація

Обґрунтовано необхідність підвищення якості обслуговування клієнтів у відділеннях комерційних банків як одного із основних чинників, що впливають на поведінку споживачів банківських послуг. Пропонується застосовувати бенчмаркінговий підхід з метою виявлення кращого досвіду і запровадження його у практику маркетингової діяльності банків. Проведено порівняльний аналіз трьох популярних банків України для визначення лідера. Розглянуто застосовування методу теорії масового обслуговування з метою оптимізації швидкості обслуговування клієнтів банку.

Ключові слова: маркетинг, комерційний банк, бенчмаркінг, якість обслуговування, теорія масового обслуговування

Аннотация

Обоснована необходимость повышения качества обслуживания клиентов в отделениях коммерческих банков как одного из основных факторов, влияющих на поведение потребителей банковских услуг. Предлагается использовать бенчмаркинговый подход с целью обнаружения лучшего опыта и внедрения его в практику маркетинговой деятельности банков. Проведен сравнительный анализ трех популярных банков Украины для определения лидера. Рассмотрено применение метода теории массового обслуживания с целью оптимизации скорости обслуживания клиентов банка.

Ключевые слова: маркетинг, коммерческий банк, бенчмаркинг, качество обслуживания, теория массового обслуживания

Abstract

The necessity of improving customer service at the offices of commercial banks as one of the main factors influencing the behavior of bank service customers is proved. The benchmarking approach for the detection of best practices and implementation of marketing activity into practice of banks is proposed. Comparative analysis of three popular banks in Ukraine for the determination of the leader is carried out. The application of the method of queuing theory in order to optimize the banks customer service time is considered.

Key words: marketing, commercial bank, benchmarking, quality of service, queuing theory.

Постанова проблеми. Реалізація бенчмаркінгової функції у маркетинговій діяльності комерційних банків полягає у підвищенні якості обслуговування клієнтів. Успіх діяльності банку на ринку фінансових послуг безпосередньо залежить від здатності завойовувати та утримувати клієнтів. І тому головним завданням маркетингової стратегії комерційного банку є рішення проблеми створення ефективних взаємовідносин з клієнтами.

Аналіз останніх публікацій. Проблеми маркетингу, зокрема банківського, у ринкових умовах розглядали численні вітчизняні і закордонні вчені. Відзначимо таких, як А. Головач, Б. Захожай та Н. Головач [3], Г. Олійник [8]; тощо. Теоретико-методологічні питання бенчмаркінгу знайшли своє відображення у роботах Г. Аврамчук [1], О. Дубовик [4], І. Лопаткіної [7] та багатьох інших.

У сучасній науковій літературі з різним ступенем розробленості висвітлено окремі питання вдосконалення маркетингової діяльності на ринку банківських послуг. Проте низка питань банківського маркетингу ще не досліджена належною мірою. Зокрема, дослідження стосовно удосконалення маркетингової діяльності на засадах бенчмаркінгу потребують належної уваги.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні та визначенні рекомендацій щодо підвищення якості обслуговування клієнтів у відділеннях комерційних банків із застосуванням бенчмаркінгових технологій.

Виклад основного матеріалу. Проведене автором вибіркове опитування у січні 2015 року 500 респондентів – споживачів банківських послуг м.Києва свідчить, що якість обслуговування клієнтів у відділеннях банку виступає одним із важливих чинників, що впливають на їх лояльне ставлення до банку, а найбільш значимим параметром якісного обслуговування є відсутність черг. Водночас, за результатами проведеного опитування, оцінка цього показника (відсутність черг) є найменшою, а саме 5,3 бала з 10. У зв'язку з цим належну увагу має бути приділено саме оптимізації швидкості обслуговування клієнтів у відділеннях банку.

З метою вдосконалення роботи планування чисельності фахівців, оцінки і оптимізації якості обслуговування клієнтів у відділеннях банку пропонується використання методів теорії масового обслуговування (далі в тексті ТМО) – сфери прикладної математики щодо аналізу процесів у системах виробництва, обслуговування,

управління, де однорідні події повторюються багаторазово [5]. Це стосується об'єктів (підприємство, установа, організація та ін.), діяльність яких пов'язана з багаторазовим виконанням типових завдань та операцій.

Мета ТМО – розробка рекомендацій щодо раціональної побудови систем масового обслуговування, організації роботи і регулювання потоку заявок для забезпечення високої ефективності функціонування об'єктів.

Завданням теорії масового обслуговування є оптимізація і визначення економічного ефекту для варіанту системи, де буде забезпечено мінімум сумарних витрат від очікуваного обслуговування, втрат часу і ресурсу на обслуговування і простою каналів обслуговування.

Система масового обслуговування включає наступні елементи: потік вхідних вимог, черга, обслуговуючі пристрої (канали обслуговування), потік вихідних вимог. При цьому вимога (заявка) розуміється як кожен окремий запит на виконання якої-небудь роботи. Потік вхідних вимог – це вимоги, що надходять від усіх джерел в систему, що обслуговує. Черга тлумачиться як сукупність очікуваних вимог обслуговування. Канал обслуговування – послідовність фаз обслуговування, тобто операцій, що виконуються на окремому апараті обслуговування. У той час як потік вихідних вимог – потік вимог, що залишають систему після обслуговування.

У більшості випадків інтервали між моментами появи заявок у системі є випадковими величинами, тобто заздалегідь невідомо, коли з'явиться наступна заявка. Тому ТМО базується на математичному апараті теорії ймовірностей та математичної статистики [2].

Для розрахунку характеристик системи масового обслуговування має бути формально обумовлений потік вимог. Як правило, достатньо точний розрахунок характеристик такої системи можливий тільки у випадку, коли потік вимог представляє собою простий потік.

Для простого потоку частота появи вимог у системі відповідає закону Пуассона, тобто вірогідність появи за час t рівня k вимог задається формулою:

$$P_k(t) = \frac{(\lambda t)^k}{k!} \cdot e^{-\lambda t} \quad (1)$$

де λ – параметр розподілу за Пуассоном ($\lambda > 0$);

$e = 2,71828$;

$k!$ – факторіал числа k .

За твердженням науковців [2, 5], простий потік має три основні властивості:

1) ординарність (означає практичну неможливість одночасної появи двох і більше вимог, вірогідність такої події дуже мала стосовно певного проміжку часу, що наближається до нуля; тобто потік заявок вважається ординарним, якщо заявки надходять на обслуговування не групами, а по одній);

2) стаціонарність (стаціонарним є потік, де математичне очікування числа вимог, що надходять у систему за одиницю часу, не змінюється в часі; вірогідність появи у системі певної кількості вимог упродовж заданого проміжку часу залежить від його величини і не залежить від початку його відліку на осі часу. Ця властивість обумовлює незмінність імовірнісного режиму потоку за часом і означає, що число вимог, які надходять до системи в рівні проміжки часу, в середньому має бути постійним);

3) відсутність післядії (число вимог, які надійшли в систему до моменту t , не визначає того, скільки вимог надійде в систему за наступний проміжок часу. Це зумовлює взаємну незалежність надходження певного числа вимог на обслуговування у проміжки часу, що не перетинаються. При цьому число вимог, які надходять у цей відрізок часу, не залежить від числа вимог у попередньому проміжку часу).

На практиці умови простого потоку не завжди виразно виконуються. Найчастіше має місце нестаціонарність процесу (у різні години дня і різні дні місяця потік вимог може змінюватися, він може бути інтенсивнішим вранці або в останні дні місяця). Існує також наявність післядії, коли кількість вимог на надання послуг наприкінці місяця залежить від їх задоволення на початку місяця. Спостерігається і явище неоднорідності, коли декілька клієнтів одночасно прибувають у банк за послугами.

Проте в цілому пуассонівським законом розподілу з досить високим наближенням відбивається багато процесів масового обслуговування.

Важливою характеристикою є час обслуговування вимог у системі. Час обслуговування однієї вимоги є, як правило, випадковою величиною, а отже, може бути описаний законом розподілу. Найбільше поширення в теорії і особливо в практичних застосуваннях отримав

експоненціальний закон розподілу часу обслуговування.

Функція розподілу для цього закону має такий вигляд:

$$F(t) = 1 - e^{-\mu t} \quad (2)$$

Тобто вірогідність того, що час обслуговування не перевершує деякої величини t , визначається заданою формулою, де μ – параметр експоненціального закону розподілу часу обслуговування вимог у системі, тобто величина, зворотна середньому часу обслуговування.

Далі розглянуто аналітичну модель найбільш поширених систем масового обслуговування з очікуванням, тобто таких, де вимоги, що надійшли за момент часу, коли усі канали обслуговування зайнято, ставляться у чергу і обслуговуються за мірою звільнення каналів.

Загальна постановка завдання для вирішення ТМО полягає в наступному. Система має n каналів обслуговування, кожен з яких може одночасно обслуговувати тільки одну вимогу. У систему поступає простий (пуассонівський) потік вимог з параметром μ . Якщо у момент вступу чергової вимоги в систему на обслуговуванні наявні не менше за n вимог (тобто, усі канали зайнято), то ця вимога стає в чергу і чекає на початок обслуговування.

Час обслуговування кожної вимоги то – випадкова величина, що підкоряється експоненціальному закону розподілу з параметром μ .

Комерційний банк є прикладом багатоканальної системи масового обслуговування з очікуванням, де потік вхідних вимог клієнтів не обмежений. На рис. 1. представлено схематичне зображення банку як системи масового обслуговування.

Для оцінки й оптимізації якості обслуговування в комерційному банку доцільно скористатися аналітичним методом теорії масового обслуговування. Цей метод теорії масового обслуговування дозволяє встановити залежність між заданими умовами роботи банку (число спеціалістів, їх продуктивність, правила роботи, характер потоку клієнтів) і зацікавленими характеристиками – показниками ефективності системи масового обслуговування, що відображають з тієї чи іншої точки зору її здатність справлятися з потоком клієнтів (середнє число клієнтів, що обслуговуються фахівцем в одиницю часу; середнє число зайнятих обслуговуванням спеціалістів; середня

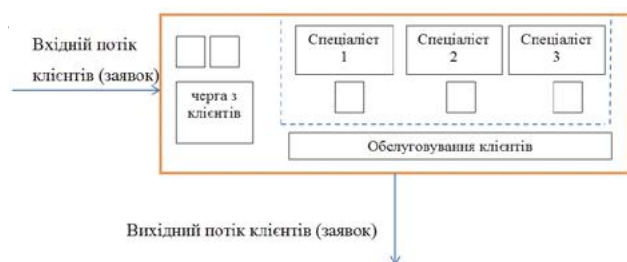


Рис. 1. Відділення банку як система масового обслуговування

Джерело: власні розробки автора.

ня напрямів підвищення якості обслуговування клієнтів.

Нижче розглянуто алгоритм розрахунку деяких показників якості обслуговування комерційного банку як розімкненої системи масового обслуговування з очікуванням. При вивченні таких систем розраховуються різні показники ефективності системи обслуговування. Основними показниками можуть вважатися: вірогідність того, що всі канали вільні або зайняті, математичне очікування довжини черги (середня довжина черги), коефіцієнти зайнятості і простою каналів обслуговування та ін. Сукупність показників якості функціонування відділення комерційного

банку як багатоканальної системи масового обслуговування представлено у табл. 1.

Для проведення бенчмаркінгового дослідження ефективності обслуговування клієнтів у відділеннях банків із застосування аналітичного методу теорії масового обслуговування відібрано три відділення популярних у Києві банків: відділення ПриватБанку (за адресою проспект Голосіївський 70), відділення Райффайзен Банк Аваль (за адресою проспект Червонозоряний, 9/1) і відділення Ощадбанку (за адресою проспект Глушкова, 31-А).

Для визначення показників ефективності обслуговування клієнтів у відділеннях банків визначено початкові дані, отримані під час спостереження за обслуговуванням клієнтів упродовж місяця, і розраховано як середнє арифметичне значення даних, отриманих за кожен день місяця. За одиницю часу прийнято одну годину робочого дня.

Відділення ПриватБанку (м.Київ, пр. Голосіївський, 70):

число фахівців (n) – 3;

середній час обслуговування одним фахівцем однієї вимоги клієнта (t) – 7хвилин (0,117 год);

середнє число вимог клієнтів, що поступають у банк упродовж години (λ) – від 23клієнтів;

Відділення Райффайзен Банк Аваль (м. Київ, пр. Червонозоряний, 9/1):

число фахівців (n) – 6;

середній час обслуговування одним фахівцем однієї вимоги клієнта (t) – 6 хвилин (0,1 год);

середнє число вимог клієнтів, що поступають у банк упродовж години (λ) – від 46 клієнтів;

Відділення Ощадбанку (м.Київ, пр. Глушкова, 31-А):

число фахівців (n) – 4;

середній час обслуговування одним фахівцем однієї вимоги клієнта (t) – 6,5 хвилини (0,11 год);

середнє число вимог клієнтів, що поступають у банк упродовж години (λ) – від 35клієнтів.

У табл. 2 представлено результати дослідження ефективності обслуговування клієнтів у відділеннях комерційних

Табл.1. Показники ефективності обслуговування клієнтів у відділеннях комерційного банку

Показник	Позначення	Формула
Інтенсивність потоку обслуговування	μ	$\mu=60/t$, де t – середній час обслуговування одного клієнта у хвилинах
Інтенсивність навантаження	ρ	$\rho=\lambda/\mu$, де λ – середня кількість клієнтів, що заходять у відділення банку протягом години
Ймовірність того, що всі спеціалісти вільні	P_0	$P_0 = (\sum \rho^k / k!)^{-1}$, де k – кількість зайнятих спеціалістів
Час простою спеціаліста	T	$T = P_0 \cdot 60$
Ймовірність утворення черги	P_{oh}	$P_{oh} = \rho^{n+1} \cdot P_0 / (n!(1-\rho))$, де n – кількість обслуговуючих спеціалістів
Середня кількість клієнтів у черзі	L_{oh}	$L_{oh} = P_{oh} \cdot n / (1-\rho)$
Середній час очікування обслуговування у черзі	T_{oh}	$T_{oh} = L_{oh} / \lambda$
Кількість зайнятих спеціалістів	n_z	$n_z = \rho$
Кількість спеціалістів, вільних від обслуговування	n_{np}	$n_{np} = n - n_z$
Коефіцієнт зайнятості спеціалістів	K_z	$K_z = n_z / n$
Середня кількість клієнтів у відділенні банку	$L_{сист}$	$L_{сист} = L_{oh} + \rho$
Загальний час перебування клієнта у відділенні банку	$T_{сист}$	$T_{сист} = L_{сист} / \lambda$

Джерело: Н. Кошуняєва та Н. Патронова [6].

банків на основі тих показників, що були подані в табл. 1.

Найменший середній час очікування клієнтом початку обслуговування у відділенні Райффайзен Банк Аваль – 0,03 год. (2 хв.); більший час очікування у відділенні ПриватБанку – 0,29 год. (17,4 хв.). Найвище значення спостерігається у відділенні Ощадбанку, де цей показник досягає 27,6 хв. Таким чином, найбільша середня довжи-

Табл. 2. Ефективність обслуговування клієнтів у відділеннях комерційних банків

Показники	Відділення Приват Банку	Відділення Райффайзен Банк Аваль	Відділення Ощадбанку
Інтенсивність потоку обслуговування	8,571	10	9,231
Інтенсивність навантаження	2,683	4,6	3,792
Ймовірність того, що всі спеціалісти вільні	0,0265 (2,65%)	0,008 (0,8%)	0,00536 (0,54%)
Час простою спеціаліста	1,6 хв.	0,5 хв.	0,3хв.
Ймовірність утворення черги	0,722 (72,2%)	0,347 (34,7%)	0,841 (84,1)
Середня кількість клієнтів у черзі	6,84	1,487	16,143
Середній час очікування обслуговування у черзі	0,29 год (17,4 хв)	0,03год (2 хв)	0,46 год (27,6 хв)
Кількість зайнятих спеціалістів	2,683	4,6	3,792
Кількість спеціалістів, вільних від обслуговування	0,3	1,4	0,2
Коефіцієнт зайнятості спеціалістів	0,9	0,8	0,9
Середня кількість клієнтів у відділенні банку	9,524	60,87	19,935
Загальний час перебування клієнта у відділенні банку	0,414 год (25 хв)	0,132 год (8 хв)	0,57 год (34,2 хв)

Джерело: власні розрахунки автора.

на черги спостерігається у даному відділенні й становить приблизно 16 осіб, мінімальна середня довжина черги у відділенні «Райффайзен Банк Аваль» – в середньому 1 або 2 особи.

У всіх відділеннях банків спостерігається досить високий коефіцієнт зайнятості спеціалістів, тільки у відділенні Райффайзен Банк Аваль упродовж години в середньому не зайнятим обслуговуванням клієнтів залишається один фахівець. Значення отриманих коефіцієнтів простою (від 0,3 хв. до 1,6 хв.) відносно низькі в усіх відділеннях.

Розраховано номінальну і фактичну продуктивність вибраних відділень комерційних банків. Номінальна продуктивність для заданих

відділень банків становить: $3/0.117 = 25.729$ заявок за годину для відділення Приватбанку, $6/0.1 = 60$ заявок за годину для відділення Райффайзен Банк Аваль і $4/0.108 = 36.934$ заявок за годину для відділення Ощадбанку. Фактична продуктивність для даних відділень становить $23/25.729 = 89\%$, $46/60 = 77\%$ і $35/36.934 = 95\%$ від номінальної продуктивності відповідно.

Висновки. Таким чином, застосування аналітичного методу теорії масового обслуговування підтверджує існування тісного взаємозв'язку між потоками клієнтів, кількістю і продуктивністю фахівців банку й ефективністю обслуговування споживачів банківських послуг.

Проведене дослідження виявило, що найвищий показник продуктивності в Ощадбанку, і значно перевищує рекомендовану межу у 85%, це свідчить про значне навантаження на спеціалістів. Такий високий рівень навантаження призводить до зниження уваги спеціалістів і, відповідно, зниження якості обслуговування клієнтів, враховуючи значний час очікування у черзі (27 хвилин) і загальний час перебування у відділенні (34 хвилини), можна зробити висновок про невисоку якість обслуговування клієнтів у цьому відділенні банку та необхідність удосконалення організації системи обслуговування клієнтів, зокрема, збільшення спеціалістів, які працюють з клієнтами у залі відділення.

Незважаючи на те, що значення таких показників, як вірогідність того, що всі фахівці зайняті обслуговуванням клієнтів; середнє число вільних від обслуговування фахівців; коефіцієнт простою фахівців; коефіцієнт завантаження фахівців практично не розрізняються по відділеннях, усе ж найраціональніше організована робота з обслуговування клієнтів у відділенні Райффайзен Банк Аваль, де краще відрегульовано розподіл клієнтських потоків у операційному залі, а отже – вища якість обслуговування.

Отже, застосування методів ТМО дає змогу вирішувати низку завдань планування, оцінки й оптимізації якості обслуговування клієнтів у комерційному банку, зокрема, щодо раціональної побудови систем обслуговування банку, роботи і регулювання потоку заявок при мінімальних витратах, пов'язаних із простоюванням каналів обслуговування, з кінцевою метою забезпечення конкурентоспроможності й ефективності функціонування комерційного банку.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Аврамчук Л. А. Банківський маркетинг як стратегія і тактика просування і збуту банківських продуктів / Л. А. Аврамчук // Наук. вісн. Нац. ун-ту біоресурсів і природокористування України. – 2011. – № 163. – С. 22– 28.
2. Бережная Е. В. Математически методы моделирования экономических систем / Е. В. Бережная, В. И. Бережной. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 431 с.
3. Головач А. Банківська статистика / А. Головач, Б. Захожай, Н. Головач. – К.: КНЕУ. – 2010. – 161 с.
4. Дубовик О. В. Формування конкурентних переваг на основі бенчмаркінгу / О. В. Дубовик // Регіон. економіка. – 2008. – № 3. – С. 204–213.
5. Каштанов В. А. Теория массового обслуживания / В. А. Каштанов. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 230 с.
6. Кошуняева Н. В. Теория массового обслуживания (практикум по решению задач) / Н. В. Кошуняева, Н. Н. Патронова ; Север. (Арктический) федер. ун-тим. М. В. Ломоносова. – Архангельск, 2013. – 107 с.
7. Лопаткіна І. В. Інструменти банківського маркетингу / І. В. Лопаткіна. – Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2012. – 9 с.
8. Олійник Г. І. Маркетингові можливості банків і страхових компаній / Г. І. Олійник // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 8. – С. 76–78.

Матеріал надійшов 11.08.2016 р.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ОРЕНДНИХ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН У АГРАРНІЙ СФЕРІ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ АРЕНДНЫХ ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF LAND LEASE RELATIONS DEVELOPMENT IN THE AGRARIAN SECTOR

Богач Л. В.

Канд. екон. наук, ст. викладач кафедри глобальної економіки Національного університету біоресурсів і природокористування України

Богач Л. В.

Канд. экон. наук, ст. преподаватель кафедры глобальной экономики Национального университета биоресурсов и природопользования Украины

Bogach L. V.

PhD in Economics, Senior Lecturer, Department of Global Economy, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

Анотація

Висвітлено особливості розвитку орендних земельних відносин у аграрній сфері. Запропоновано трактування економічної і правової сутності поняття «оренда землі», згідно з яким оренда землі являє собою договірну форму землекористування. Досліджено класифікацію чинників впливу на формування та регулювання земельно-орендних відносин у сільськогосподарських підприємствах.

Ключові слова: земельні орендні відносини, оренда землі, аграрна сфера, орендар, орендодавець.

Аннотация

Освещены особенности развития арендных земельных отношений в аграрной сфере. Предложены трактовки экономической и правовой сущности понятия «аренда земли», согласно которому аренда земли представляет собой договорную форму землепользования. Исследована классификация факторов влияния на формирование и регулирование земельно-арендных отношений на сельскохозяйственных предприятиях.

Ключевые слова: земельные арендные отношения, аренда земли, аграрная сфера, арендатор, арендодатель.

Abstract

The paper highlights peculiarities of land lease relations in agriculture. The interpretation of economic and legal nature of the «land lease» is proposed, according to which the land lease is regarded as a contractual form of land usage. The classification of factors impacting the formation and regulation of land-lease relations in agricultural enterprises was analyzed.

Key words: land lease relations, rental of land, agrarian sector, leaseholder, lessor.

Вступ. Організація ефективних орендних відносин – це ключове пріоритетне завдання стратегії розвитку аграрного сектору економіки України. У контексті цього особливої уваги потребує раціональна побудова системи оренди земель сільськогосподарського призначення. Недосконалість економічного механізму

регулювання орендних земельних відносин на державному і регіональному рівнях, відсутність цілеспрямованості їх реформування загострили багато проблем, пов'язаних з погіршенням стану ґрунтів, а саме: недотримання системи землеробства і технологічних процесів вирощування сільськогосподарських культур; скоро-

чення застосування у землеробстві органічних і мінеральних добрив, що зумовило дефіцит балансу поживних речовин; виснаження ґрунтів і зниження продуктивності ріллі; призупинення робіт з осушення та зрошення земель, реконструкції діючих меліоративних систем, вапнування і гіпсування ґрунтів тощо. Тому одним із пріоритетних напрямів розвитку земельних відносин у нинішніх умовах є удосконалення орендних відносин, які є на сьогодні важливою частиною економічного механізму, що формує результативність діяльності сільськогосподарських підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Розвиток орендних земельних відносин сільськогосподарських підприємств є предметом досліджень широкого кола вітчизняних науковців, таких як: Д. Бабміндра, В. Будзяк, В. Галушко, Ю. Гуцуляк, Д. Добряк, О. Єрмаков, М. Калінчик, С. Кваша, В. Месель-Веселяк, А. Мірошніченко, Л. Новаковський, П. Саблук, А. Третяк, В. Трегобчук, М. Федоров, М. Хвесик, О. Шкільов та багатьох інших дослідників. Позитивно оцінюючи надбання цих вчених, акцентуємо увагу на те, що низка питань щодо формування та регулювання орендних земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах унаслідок нестабільності ринкового середовища в країні потребує подальшого поглибленого вивчення і вирішення.

Мета дослідження – розкрити економічну і правову сутність оренди землі та визначити організаційно-економічні чинники впливу на розвиток орендних земельних відносин сільськогосподарських підприємств, що сприятиме створенню відповідних умов для ефективного господарювання

Виклад основного матеріалу. Серцевиною аграрної реформи є реформування земельних відносин у сільськогосподарському виробництві. Трансформація земельних відносин завжди належала до найскладніших проблем і найважливіших напрямів реалізації аграрної політики. Це зумовлено реформуванням питань власності на землю, тобто володіння, користування і розпорядження земельними ресурсами як основним засобом виробництва в сільському господарстві.

Нинішня земельна реформа в Україні – четверта за останні 150 років. Земельна реформа на регіональному рівні і в масштабах усієї країни справила істотний вплив на створення нової багатоукладної економіки. Значна частина

підприємств АПК набула нових організаційно-правових форм, що дало змогу розширити їм свої права і повноваження в самостійному виборі господарської діяльності, визначенні напрямів, структур і обсягів виробництва. Проте засновники нових господарських структур не можуть ефективно вести виробництво, підтримувати і оновлювати матеріальну базу і соціальну інфраструктуру.

Трансформація земельних відносин до ринкових умов господарювання поряд з довготривалим проведенням земельної реформи зумовили виникнення невирішених проблем у системі управління земельними відносинами. Унаслідок проведення земельної реформи та запровадження ринкових принципів господарювання в аграрній сфері відбулися істотні зміни, зокрема у земельних орендних відносинах. У сільському господарстві орендні земельні відносини стали основними елементами у формуванні нових умов господарювання. Оренда землі набула іншого характеру та змісту.

Властивості земельних ресурсів можна вважати унікальними, і саме вони визначають зміст земельних відносин в усіх основних складових. Зокрема, ці властивості пояснюють необхідність суворого контролю з боку суспільства за характером і результатами використання земель, визначають основні принципи державної політики у сфері аграрного землекористування – охорони і захисту земель як складової частини природного середовища, забезпечення їх збереження, відтворення і поліпшення якісних характеристик сільськогосподарських угідь [4].

У цілому земельні відносини слід розуміти як суспільні відносини щодо володіння, розпорядження й управління землею. Так, М. Федоров трактує земельні відносини як «суспільні відносини щодо володіння», розпорядження і управління землею на державному, регіональному, господарському і внутрішньогосподарському рівнях як об'єктом господарювання і засобом виробництва у сільському господарстві» [6].

Слід зауважити, що відповідно до Конституції України земля виступає основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Право власності на землю гарантується законодавством. Це право набувається і реалізується громадянами, юридичними особами та державою винятково відповідно до закону. Право приватної власності трактується як непорушне. У той же час

Земельним кодексом України визначено, що земельні відносини – це суспільні відносини щодо володіння, користування і розпорядження землею, де суб'єктами таких відносин є громадяни, юридичні особи, органи місцевого самоврядування та органи державної влади, а об'єктами – землі в межах території України, земельні ділянки та права на них, у тому числі на земельні частки (паї). Ці відносини є результатом суспільного розвитку, використання і охорони земель, розвитку форм власності і господарювання [3].

Вітчизняні економісти-аграрники також вважають за необхідне наголосити на притаманних лише землі властивостях об'єкта природи, її цінності, природному походженні, просторовій обмеженості та непорушності. Так, О. Гуторов вважає, що земля включає економічну систему, в якій перебуває та чи інша земельна ділянка, а саме: весь комплекс довкілля, природних умов виробництва, які визначають ріст і розвиток рослин, умови сільськогосподарського та іншого використання земель [2].

Розглядаючи визначення понять «оренда» і «орендні відносини» потрібно відзначити, що це не тотожні поняття, адже орендні відносини є ширшим поняттям, аніж оренда. На нашу думку, оренда землі – це специфічна форма землекористування, в основу якої покладено строкове, платне володіння та користування земельною ділянкою сільськогосподарського призначення на основі відповідного договору, що передбачає передачу її власником орендареві, який відповідає вимогам, визначеним законодавством, для здійснення підприємницької діяльності за умови раціонального використання природних властивостей земельних ресурсів [4].

Варто зауважити, що на розвиток орендних земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах впливають наступні чинники: фізичні, організаційні, політичні та економічні (рис. 1) [1].

Стосовно використання земельної ділянки, укладання договору на конкурсній основі рекомендується брати до уваги місце розташування, конфігурацію і характер рельєфу земельної ділянки, термін договору оренди, чинні обмеження і обтяження.

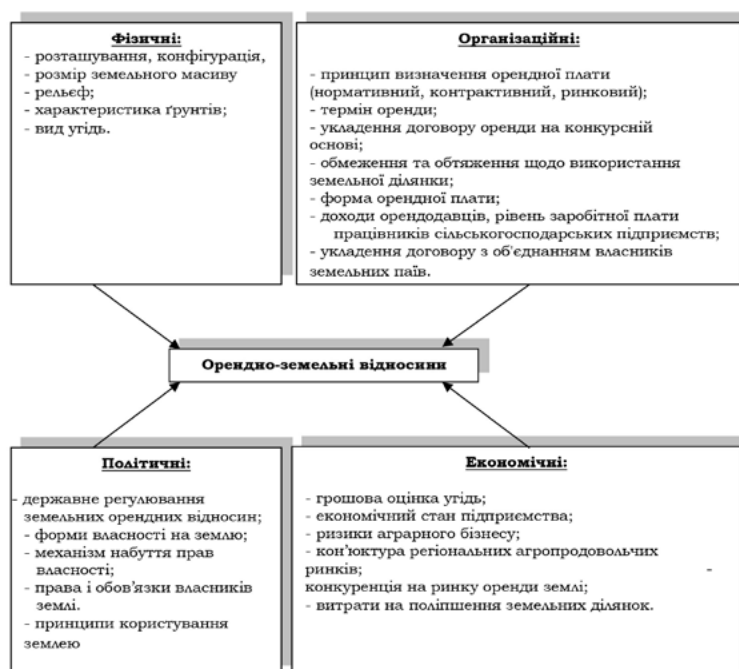


Рис. 1. Класифікація чинників впливу на розвиток земельно-орендних відносин у сільськогосподарських підприємствах.

Розроблено автором.

Політичні чинники земельно-орендних відносин характеризують відносини власності на них. Ці чинники виявляються через дії органів державної влади, яка визначає форми власності на землю, механізм набуття права власності відповідними суб'єктами господарювання тощо.

Економічні чинники в системі орендних земельних відносин належать до організації раціонального використання землі. Система орендних відносин передбачає набуття права користування землею та перехід цього права від одного користувача до іншого. Саме у створенні умов для ефективного використання земельних ресурсів й полягає значення економічної функції земельно-орендних відносин.

Стосовно організаційних чинників земельних орендних відносин, то маються на увазі принцип визначення орендної плати (нормативний, контрактивний, ринковий); термін оренди; укладення договору оренди на конкурсній основі; обмеження та обтяження щодо використання земельної ділянки; форма орендної плати; укладення договору з об'єднанням власників земельних паїв; доходи орендодавців, рівень заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств.

Фізичні чинники пов'язані з природними характеристиками земельної ділянки, охоплюють економічні характеристики середовища,

в якому здійснює свою господарську діяльність аграрне підприємство, його економічний стан, понесені ним витрати на поліпшення сільськогосподарських земель. До них належать: розташування, конфігурація, розмір земельного масиву; рельєф; характеристика ґрунтів; вид угідь тощо.

Розглядаючи визначення понять «оренда» і «орендні відносини» варто зазначити, що категорія «орендні відносини» відображає властивості системи господарсько-договірних відносин, пов'язаних з реалізацією майнових прав між фізичними, юридичними особами та є абстракцією реальних фактів функціонування механізму оренди як форми подальшого розвитку відносин власності.

Так, на думку П. Саблука, орендні земельні відносини дають змогу найповніше реалізувати ідею активного заохочення людини до творчої праці [5]. М. Федоров відзначає, що головним в орендних відносинах слід вважати спонукальні мотиви договірних сторін, оскільки вони зацікавлені в одержанні якнайбільшого зиску з оренди землі: орендодавець – одержати якомога вищу орендну плату, зберегти при цьому якість земельної ділянки; орендар – одержувати максимальний урожай протягом тривалого періоду [6].

Важливо зазначити, що під час проведення земельної реформи відбувається зміна суб'єкта привласнення земельної ренти у сільському господарстві. Якщо раніше (за умов виключно державної власності на землю) суб'єктом привласнення земельної ренти була держава, яка вилучала її через ціновий механізм та оподаткування товаровиробників, то в нових умовах господарювання на селі земельна рента (за винятком незначної її частини у вигляді земельного податку згідно із Законом України «Про плату за землю») належатиме власнику землі, тобто громадянину, який отримав чи придбав її у власність відповідно до Закону, незалежно від того, чи він сам її обробляє, чи передає її в оренду.



Рис. 2. Схема організаційного забезпечення оренди землі

Хоча оренда землі стає результатом добровільної співпраці орендарів та орендодавців, у відносинах, що складаються навколо неї, винятково важливою можна вважати участь держави. Держава покликана як формувати нормативно-правову базу, так і здійснювати контроль за її дотриманням у процесах оренди землі, регулювання її тощо. На цій основі об'єктивно необхідне усвідомлення того, що в земельно-орендних відносинах беруть участь не два суб'єкти – орендарі та орендодавці, як це трактується зараз, а три суб'єкти: з одного боку, держава як фундатор і гарант таких відносин, а з іншого – безпосередні учасники земельно-орендних відносин, тобто орендодавці та орендарі. Схему їхньої взаємодії у процесах оренди землі наведено на рис. 2.

Висновки. Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що функція держави у земельно-орендних відносинах, а також у захисті інтересів власників земельних ділянок повинна бути визначальною. Способом ефективного здійснення таких функцій держави має стати послідовний моніторинг земельно-орендних відносин уповноваженими на це державними інституціями.

Орендні земельні відносини можуть дати бажаний ефект за таких умов: державної, фінансової, правової та організаційної підтримки; соціальної справедливості; впевненості селянина у стабільності аграрної політики держави, а також надійної законодавчої бази.

Перелік літератури та використаних джерел

1. Богач Л. В. Організаційно-економічна оцінка функціонування аграрних формувань на основі оренди сільськогосподарських земель / Л.В. Богач // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2014. – Вип. 200. – С. 41–47.
2. Гуроров О. І. Проблеми сталого землекористування у сільському господарстві: теорія, методологія, практика: [монографія] / О. І. Гуроров. – Х.: 2010. – 405 с.
3. Земельний кодекс України № 2768-III від 25 жовтня 2001 року із змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 3. – С. 27.

4. Єрмаков О. Ю. Розвиток орендних земельних відносин сільськогосподарських підприємств: [Монографія] / О. Ю. Єрмаков, Л. В. Богач. – К., 2013. – 225 с.
5. Саблук П. Т. Особливості аграрної реформи в Україні / П. Т. Саблук. – К.: «Нічлава», 1997. – 78 с.
6. Федоров М.М. Особливості формування ринку земель сільськогосподарського призначення в Україні / М. М. Федоров // Економіка АПК. – 2007. – № 5. – С. 73-78.

Матеріал надійшов 11.03.2016 р.

СИСТЕМА ЧИННИКІВ УПЛИВУ НА РОЗВИТОК, ФОРМУВАННЯ Й ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**СИСТЕМА ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА РАЗВИТИЕ, ФОРМИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**SYSTEM OF FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT, FORMATION AND EFFECTIVE
USAGE OF LABOUR RESOURCES IN AGRICULTURAL ENTERPRISES**

Величко О. В.

Канд.екон.наук, доцент кафедри економіки підприємства ім. проф. І.Н. Романенка
Національного університету біоресурсів і природокористування України

Величко О. В.

Канд.экон.наук, доцент кафедры экономики предприятия им. проф. И.Н. Романенко
Национального университета биоресурсов и природопользования Украины

Velichko O. V.

PhD in Economics, Associate Professor of Economics of Enterprise Department named
after prof. I.V.Romanenko, National University of Life and Environmental Sciences of
Ukraine

Анотація

У статті розкрито сутність соціально-економічної категорії «трудові ресурси сільськогосподарських підприємств» як природної бази формування трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств відповідно до вимог ринкової економіки з відображенням продуктивних та кваліфікаційно-освітніх здібностей сільсько-го населення. Систематизовано основні чинники впливу на розвиток, формування та ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств шляхом розподілу їх на економічні, правові, соціальні, демографічні, екологічні та територіальні.

Ключові слова: трудові ресурси, чинники, ефективність, сільськогосподарські підприємства.

Аннотация

В статье раскрыта сущность социально-экономической категории «трудовые ресурсы сельскохозяйственных предприятий» как естественной базы формирования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий в соответствии с требованиями рыночной экономики с отображением производительных и квалификационно-образовательных способностей сельского населения. Систематизированы основные факторы влияния на развитие, формирование и эффективность использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий путем разделения их на экономические, правовые, социальные, демографические, экологические и территориальные.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, факторы, эффективность, сельскохозяйственные предприятия.

Abstract

The paper reviews the essence of the socio-economic category «labor resources of agricultural enterprise» as a natural base of agricultural enterprises labour force formation according to the market economy requirements with the reflection of productive and educational qualification and skills of the rural population. The main factors affecting the development, formation and efficiency of labour resources of agricultural enterprises are systematized. The economic, legal, social, demographic, environmental and territorial components are defined.

Key words: labor resources, factors, efficiency, agricultural enterprises.

Постановка проблеми. Збільшення виробництва конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції та підвищення її ефективності багато в чому залежать від рівня забезпеченості аграрних формувань трудовими ресурсами. До важливих економічних і соціальних умов, які зумовили зниження ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, можна віднести дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, низький рівень оплати праці, занепад соціальної інфраструктури в сільській місцевості. Виникнення і загострення цих проблем у ринкових умовах значною мірою спричинено браком мотиваційних чинників та організаційно-економічного механізму регулювання трудових відносин у галузі, відставанням розвитку об'єктів соціальної інфраструктури і занепадом сфери соціального обслуговування населення. З огляду на це проблема удосконалення соціально-трудових відносин, мотивації праці та підвищення її продуктивності стає дедалі гострішою. Це актуалізує необхідність її вивчення та аналізу з метою розробки практичних заходів щодо відродження галузі, зростання виробництва сільськогосподарської продукції, підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Трансформаційні процеси в суспільстві, інтеграція економічних досліджень відомих дослідників країн із розвинутою ринковою економікою, входження України у світове економічне співтовариство зумовляють необхідність комплексного аналізу проблеми формування й ефективного використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах, дослідження та залучення в дію тих факторів, що є суттєвими в умовах становлення ринкової соціально орієнтованої економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблем формування й ефективного використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах в умовах глобалізаційних процесів присвячені роботи В. Андрійчука, Д. Богині, О. Бугуцького, А. Колота, Г. Куликова, Г. Купалової, Е. Лібанової, М. Маліка, М. Орлатого, П. Саблука, В. Юрчишина, К. Якуби та багатьох інших. Проте, незважаючи на широкий спектр науково-методичних підходів до дослідження, недостатньо опрацьованими залишаються питання пріоритетних напрямів аграрної політики щодо ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

Це й зумовило вибір напрямку дослідження в науковому і практичному аспектах.

Мета дослідження – узагальнення досвіду вітчизняних науковців у вирішенні теоретичних питань, пов'язаних із визначенням трудових ресурсів як одного з найважливіших елементів ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств та обґрунтуванням чинників підвищення ефективності їх використання.

Виклад основного матеріалу.

Трудові ресурси – це, в першу чергу, соціально-економічна категорія, в якій продуктивні сили та виробничі відносини взаємно обумовлюють одне одного. Як соціально-економічна категорія, поняття «трудові ресурси» є сукупністю носіїв чинної та потенціальної робочої сили і тих відносин, що виникають у процесі її відтворення (формування, розподілу, використання) [11, с. 6]. В економічному словнику поняття «трудові ресурси» – це частина населення країни, яка здатна до трудової діяльності [5, с. 337]. Основними критеріями приналежності людини до трудових ресурсів названо стан здоров'я і вік.

Згідно з енциклопедичним визначенням, трудові ресурси – це «наявна маса живої праці, інтеграційні трудові можливості працездатного населення, реальна здатність створювати блага сукупного працівника суспільства» [3, с. 696]. На думку В. Чуракова, трудові ресурси – це «сукупність живих індивідів, що володіють здатністю до праці, є носіями соціальних, демографічних, фізіологічних, психологічних, національних та інших рис, які вони проявляють у процесі суспільного виробництва» [12, с. 39].

У сучасній навчальній літературі пропонується розуміти трудові ресурси як сукупність здатних до праці людей, що безпосередньо беруть участь у матеріальному виробництві та духовному житті суспільства, тобто це повний запас ресурсів праці, який складається з людей, зайнятих суспільно корисною працею у всіх сферах виробництва та потенціально здатних до праці [4, с. 61]. В. Машенков та І. Мальцев до складу трудових ресурсів відносять ту частину населення, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, які дають їй змогу працювати [9, с. 7].

О. Бородіна тлумачить категорію «трудові ресурси» як сукупність людей, здатних до праці, відзначаючи, що у народногосподарському аспекті трудові ресурси – сукупність населення працездатного віку та населення пенсійного віку, а також підлітки віком 12-15 років, які беруть участь

у суспільному виробництві [1, с. 35]. У той час як В. Салін та Є. Шпаковська розглядають трудові ресурси дещо ширше – як частину населення країни, яка за віком і станом здоров'я фактично працює чи здатна до праці [10, с. 42].

У своїх дослідженнях К. Якуба виходить із того, що «живі індивіди володіють здатністю не тільки створювати засоби до життя, а й – до продовження цього життя через демовідтворювальні процеси, тому трудові ресурси – це якісна сукупність людей, здатних створювати споживчі вартості, засоби до життя в процесі виробництва і водночас – відтворювати людське суспільство» [13, с. 16]. Дослідник О. Крисальний характеризував трудові ресурси як якісну сукупність виробників, що створюють матеріальні та духовні цінності, послуги й інші блага для усього народу [6, с. 256].

На нашу думку, доцільне обґрунтування сутності соціально-економічної категорії «трудові ресурси сільськогосподарських підприємств» як природної бази формування трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств відповідно до вимог ринкової економіки з відображенням продуктивних та кваліфікаційно-освітніх здібностей сільського населення.

Важливими умовами соціально-економічного розвитку України можна вважати активізація людського чинника, удосконалення політики зайнятості. Від успіху перетворень у сфері зайнятості залежать можливості економічного зростання і піднесення національного добробуту. Ефективне використання й управління діяльністю людини повинно мати пріоритетне значення і для розвитку економіки в цілому, і для галузі сільського господарства зокрема. Слід зауважити, що питання трудового потенціалу і трудових ресурсів уже десятки років становлять провідну проблему на сільськогосподарських підприємствах. Оскільки саме трудові ресурси можна охарактеризувати як рушійну силу й найголовніший чинник успішного функціонування сільськогосподарського підприємства. Як зазначає Н. Брянцева, коли підприємство навчить-

ся ефективно управляти працею, це допоможе йому вирішити головні проблеми виробництва, зміцнити свої позиції на ринку і досягти високого рівня розвитку. Наразі, за слушним твердженням авторки, без трудових ресурсів не зможе існувати жодна галузь, господарство [2]. При цьому соціально-трудові відносини пов'язані із захистом працівників підприємств під впливом комплексу техногенних та природних, економічних, біологічних (вік, здоров'я, працездатність) факторів і проявляються у вигляді взаємозв'язку між працівником і роботодавцем, працівником і державою, роботодавцем та державою.

Систематизація поглядів науковців на природу трудових ресурсів дає підстави для твердження, що на розвиток, формування й ефективне використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств впливає низка чинників, зокрема: економічні, правові, соціальні, демографічні, екологічні й територіальні (рис. 1).

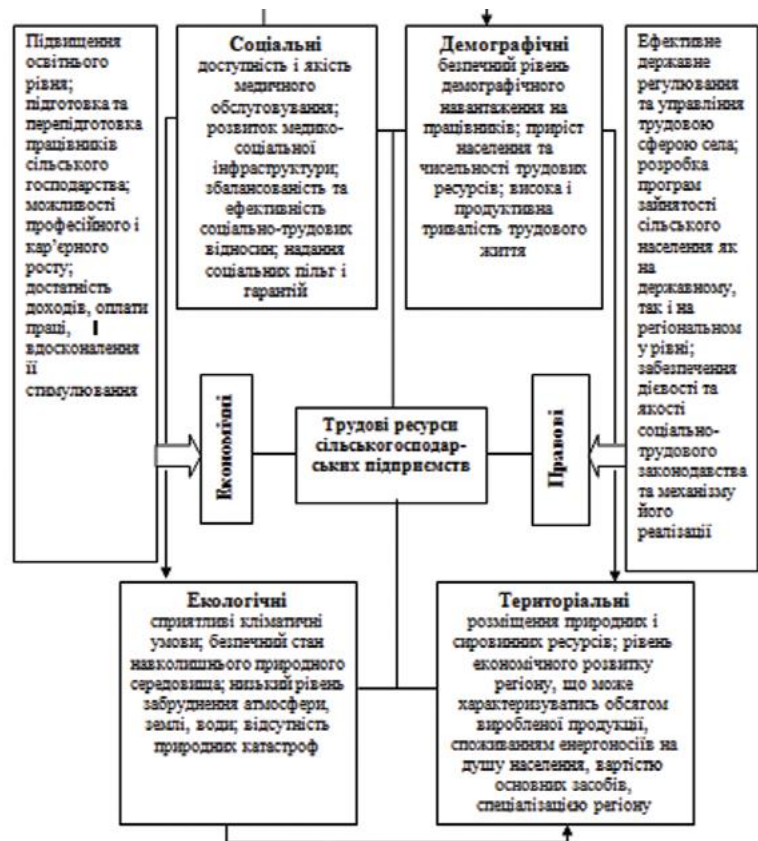


Рис. 1. Система чинників впливу на розвиток, формування й ефективне використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

Розроблено автором.

До економічних чинників слід віднести підвищення освітнього рівня; підготовку та перепідготовку працівників сільського господар-

ства; можливості професійного і кар'єрного росту; достатність доходів, оплати праці, вдосконалення її стимулювання тощо.

Правові чинники полягають у ефективно-му державному регулюванні та управлінні трудовою сферою села, розробкою програм зайнятості сільського населення як на державному, так і на регіональному рівнях, забезпеченні дієвості та якості соціально-трудоного законодавства й механізму його реалізації.

Соціальні чинники відіграють важливу роль у розвитку, формуванні й ефективно-му використанні трудових ресурсів сільських територій. Зокрема, до соціальних чинників слід віднести такі: доступність і якість медичного обслуговування, розвиток медико-соціальної інфраструктури, збалансованість та ефективність соціально-трудоного відносин, надання соціальних пільг і гарантій. Демографічні чинники характеризуються безпечним рівнем демографічного навантаження на працівників; приростом населення та чисельністю трудових ресурсів; високою і продуктивною тривалістю трудоного життя.

На сучасному етапі значно зростає вплив екологічних чинників на розвиток, формування й ефективне використання трудових ресурсів сільських територій. Стан і зміна навколишнього природного середовища, пов'язані з результатами господарської діяльності, активно впливають на здоров'я сільського населення. Погоджуємося з думкою Е. Лібанової, що здоров'я – це «незамінний, безцінний та універсальний засіб для досягнення всього розмаїття життєвих цілей індивіда, найнеобхідніших умов для повноцінного розвитку людини, виконання нею своїх численних функцій, пов'язаних із трудовою діяльністю» [8, с. 75].

Територіальні чинники слід розуміти як розміщення природних і сировинних ресурсів, клімат, рівень економічного розвитку регіону, що може характеризуватись обсягом виробленої продукції, споживанням енергоносіїв на душу населення, вартістю основних засобів, спеціалізацією регіону.

Використання трудових ресурсів в аграрному виробництві об'єктивно відрізняється й визначається природними умовами, щільністю населення, станом місцевих сільськогосподарських підприємств, розвитком несільськогосподарських сфер зайнятості в конкретній місцевості, землезабезпеченістю, продуктивністю праці, розміром заробітної плати тощо. Частина факторів

впливає на використання трудових ресурсів безпосередньо, інші – через діяльність людини.

Варто зазначити, що значною проблемою можна вважати недовикористання потенціалу трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах, бо мотивація майже відсутня. До важливих чинників, що нині виступає мотивацією до праці, віднесемо конкуренцію за робоче місце через те, що пропозиція трудових ресурсів значно перевищує попит. Тому необхідно задіяти систему мотивації працівників, створювати для них певні сприятливі умови, виплачувати зарплатню належного рівня, надбавки та премії за виконання поставлених завдань.

На сучасний стан, формування і використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств важливий вплив має специфіка зайнятості сільського населення. На думку О. Кузьмака, специфіка зайнятості в сільській місцевості, порівняно з міською, полягає в наступному [7]: нижчому рівні розвитку в ній виробничих і невиробничих галузей; сезонності сільськогосподарського виробництва як однієї з найважливіших особливостей сфер зайнятості на селі; різному співвідношенні виробничих і невиробничих галузей; переважанні сільського господарства (відповідно панівною сферою зайнятості на селі залишається сільськогосподарське виробництво, де в окремих регіонах частка працівників сягає 80%).

Однак через нерівномірність сільськогосподарського виробництва, його сезонність та різноманітність умов рівень розвитку зайнятості працівників у аграрних формуваннях різний. Різняться він і в межах окремих груп трудових ресурсів. Зайнятість населення характеризує рівень використання трудових ресурсів. Вона є основою матеріального забезпечення та умовою відтворення робочої сили сільськогосподарських підприємств [9].

Таким чином, зростання зайнятості трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах має супроводжуватися підвищенням ефективності його використання. Одним із стратегічних напрямів вивчення даної надзвичайно важливої соціально-економічної проблеми в умовах надлишку та неповного використання робочої сили виступає формування раціональної зайнятості у виробництві, за якої забезпечувалися б нормальна працезавантаженість, продуктивність і оплата праці в усіх формах господарювання на селі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Добробут держави та перспективи її сталого економічного розвитку залежать від широкого спектра факторів, проте вирішальну роль у соціально-економічному прогресі будь-якого суспільства відіграє людина – з її здатністю до соціальної взаємодії, навчання та продуктивної праці. Серед основних факторів сільськогосподарського виробництва визначальна роль належить трудовим ресурсам. Саме люди з їх багатовіковим досвідом, практичними навичками й теоретичними знаннями є головною продуктивною силою суспільства, тобто поряд із засобами виробництва, землею необхідним виробничим фактором є пра-

ця, а носіями здатності працювати – трудові ресурси.

Дослідження трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств повинно супроводжуватись не тільки оцінкою наявних можливостей населення працювати, а й того, як ці можливості реалізуються. Для цього слід враховувати рівень їх використання в регіоні, який характеризується показниками зайнятості, економічної активності населення, безробіття, відповідністю кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств професійним навичкам.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку: [монографія] / О. М. Бородіна. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
2. Брянцева Н. А. Основні чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах / Н. А. Брянцева // Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка. – 2013. – Вип. 133. – С. 88-91.
3. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3: [редкол. С. В. Мочерний та ін.]. – К.: Вид. центр «Академія», 2002. – 952 с.
4. Економіка сільського господарства: [підручник] / О. І. Здоровцов, А. І. Касьянов, В. І. Мацибора та ін. – К.: УСГА, 1993. – 320 с.
5. Економічний словник-довідник / [ред. С. В. Мочерний]. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
6. Экономический словарь агропромышленного комплекса [сост. А. В. Крисальный; ред. А. А. Сторожук]. – К.: Урожай, 1986. – 336 с.
7. Кузьмак О. І. Раціональне використання сільського трудового потенціалу: дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / О. І. Кузьмак; Тернопільський держ. економічний ун-т. — Тернопіль, 2006. — 259 с.
8. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: [ред. Е. М. Лібанова]. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
9. Машенков В. Ф. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве / В. Ф. Машенков, И. Е. Мальцев. – М.: Агропромиздат, 1988. – 159 с.
10. Салин В. Н. Социально-экономическая статистика: [учебник] / В. Н. Салин, Е. П. Шпаковская. – М.: Юристъ, 2004. – 461 с.
11. Чалий О. І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку: [монографія] / О. І. Чалий, А. В. Лобза. – Д.: ДДФЕІ, 2003. – 96 с.
12. Чураков В. Я. Актуальные проблемы использования трудовых ресурсов села / В. Я. Чураков. – М.: Колос, 1972. – 272 с.
13. Якуба К. І. Жінки в трудовому потенціалі села: [монографія] / К. І. Якуба. – К.: ІАЕ УААН, 1998. – 280 с.

Матеріал надійшов 24.02.2016 р.

Дослідження економічної безпеки

УДК 330.366.

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМНИЦТВА В СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СИСТЕМЕ БЕЗОПАСНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

ECONOMIC ENTERPRISE SECURITY IN THE SYSTEM OF NATIONAL ECONOMY SECURITY

Буркальцева Д. Д.

Докт. екон. наук, профессор кафедры менеджменту підприємницької діяльності КФУ

Буркальцева Д. Д.

Докт. экон. наук, профессор кафедры менеджмента предпринимательской деятельности КФУ

Burkaltseva D. D.

Dr. in Economics, Professor of Management Entrepreneurship Department, CFU

Анотація

У статті проаналізовано теоретичні засади економічної безпеки, визначено генезис сутності категорії «економічна безпека». Розкрито сутність економічної безпеки підприємництва та її роль і значення в системі безпеки національної економіки. Визначено головну мету стратегії зміцнення економічної безпеки підприємництва як поєднання належних умов для підприємницької діяльності, збереження високого рівня захищеності підприємницького сектору від внутрішніх та зовнішніх загроз, посилення ролі суб'єктів підприємництва в мінімізації економічних ризиків безпеки держави та забезпеченні інноваційних засад конкурентоспроможності національної економіки. Обґрунтовано, що для ефективного вирішення стратегічних завдань формування і розвитку системи гарантування безпеки підприємства, адекватної зовнішнім викликам, необхідно створити повноцінний інституціональний базис.

Ключові слова: національна безпека, економічна безпека, економічна безпека підприємництва, забезпечення економічної безпеки підприємництва.

Аннотация

В статье проанализированы теоретические основы экономической безопасности, определены генезис сущности категории «экономическая безопасность». Раскрыта сущность экономической безопасности предпринимательства и его роль и значение в системе безопасности национальной экономики. Определена главная цель стратегии укрепления экономической безопасности предпринимательства как сочетание условий для предпринимательской деятельности, сохранение высокого уровня защищенности предпринимательского сектора от внутренних и внешних угроз, усиление роли субъектов предпринимательства в минимизации экономических рисков безопасности государства и обеспечении инновационных основ конкурентоспособности национальной экономики. Обосновано, что для эффективного решения стратегических задач формирования и развития системы обеспечения безопасности предпринимательства, адекватной внешним вызовам, необходимо создать полноценный институциональный базис.

Ключевые слова: национальная безопасность, экономическая безопасность, экономическая безопасность предпринимательства, обеспечение экономической безопасности предпринимательства.

Abstract

The paper reviews the theoretical foundations of economic security, defines the genesis of the category of «economic security». The essence of economic security of entrepreneurship and its role and importance in the security of the national economy are found out. The basic aim of the strategy to strengthen the economic security of entrepreneurship as a combination of proper business environment, maintaining a high level of protection of the business sector from internal and external threats, strengthening the role of entrepreneurship in minimizing economic risks of ensuring security and innovative principles of competitiveness of the national economy are outlined. It is argued that the creation of an efficient institutional basis is possible only due to the formation and development of entrepreneurship security system, which provides internal and external resistance to different challenges.

Key words: national security, economic security, economic security of entrepreneurship, provision of economic security for entrepreneurship.

Постановка проблеми. Підприємницький сектор завжди відігравав і нині відіграє важливу економічну та соціальну роль. Особливо важливим видається значення збалансованого розвитку підприємницького сектору на етапі післякризового економічного відновлення та зміцнення економічної безпеки підприємництва.

Процеси ускладнення умов господарювання, зростання конкуренції, концентрації господарських ресурсів, монополізації ринків, обмежені фінансові й ресурсні можливості держави, успадкована централізована система управління, недостатність дієвих елементів інституційного та бізнес-середовища, нерозвиненість організаційної структури державного та системи недержавного управління безпекою, характерні для пост-трансформаційного етапу розвитку національного господарства, об'єктивно призводять до значного зниження економічної безпеки підприємницької діяльності та розвитку підприємництва. Наслідки цього загрозливі також для конкурентоспроможності й безпеки національної економіки, адже призводять до подальшого зменшення ділової активності, обсягів та погіршення ефективності господарювання суб'єктів малого підприємництва, зниження їх ролі в економіці, посилення процесів відтоку інтелектуально-кадрового потенціалу за кордон [3, с. 391-449].

Проблема економічної безпеки підприємництва має системний характер і потребує застосування системного підходу до її вирішення із урахуванням найважливіших її структурно-функціональних елементів, застосуванням функцій, прогнозуванням і плануванням її розвитку, дотриманням необхідної послідовності державної політики, усвідомленням економічної безпеки підприємництва підсистемою функціонування і розвитку

національної економіки, формуванням системних взаємозв'язків та побудовою організаційної структури управління.

Формування сприятливого, прозорого й передбачуваного правового та економічного поля для реалізації громадянами права на підприємницьку діяльність слід вважати невід'ємною компонентою належного соціально-економічного розвитку держави, пріоритетною функцією органів державного управління в умовах ринкової економіки, реалізація якої необхідна для демократизації суспільства, забезпечення добробуту громадян, формування цивілізованого конкурентного середовища. Відповідно, доцільно вести мову про наявність взаємозв'язку між забезпеченням вільного підприємництва та його економічної безпеки.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретичні положення про національні економічні інтереси та проблеми їх гармонізації, джерела загроз у суспільстві, шляхи і способи гарантування економічної безпеки містяться у працях М. Вальраса, Дж. Дебре, Дж. Кейнса, А. Маршалла, В. Парето, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, Я. Тінбергена та ін. Проблеми гарантування економічної безпеки, зокрема й безпеки підприємництва, знайшли відображення у публікаціях російських учених Л. Абалкіна, А. Архипова, А. Городецького, Б. Михайлова, Є. Олейнікова, В. Сенчагова, А. Татаркіна, В. Тамбовцева та інших.

Проблеми економічної безпеки підприємництва широко актуалізуються у працях українських науковців: О. Барановського, З. Варналія, Т. Васильцева, С. Дриги, З. Живко, М. Єрмошенка, Т. Ковальчука, В. Кредісова, В. Ляшенка, І. Мазур, В. Мартинюка, А. Мокія, В. Мунтіяна, Г. Пастернак-Тарануценка, Л. Яремко та багатьох інших.

Водночас, ще недостатньо уваги приділяється питанням, пов'язаним насамперед із визначенням сутності, природи і критеріїв економічної безпеки підприємництва та шляхів її зміцнення, ролі й значення її як складової економічної безпеки держави.

Метою статті є визначення сутності, ролі і значення економічної безпеки підприємництва в системі безпеки національної економіки.

Виклад основного матеріалу. Питання гарантування економічної безпеки держави характеризується вищим рівнем пріоритетності й складності категорії, більшою кількістю функціональних елементів і чинників, які її визначають порівняно з проблематикою економічної безпеки підприємницької діяльності. В зв'язку з цим обґрунтування теоретичних засад поняття економічної безпеки підприємництва потребує з'ясування сутності системи економічної безпеки держави, її функціональні та елементні складові, а також визначення місця економічної безпеки підприємництва у цій системі.

Гарантування належного рівня економічної безпеки підприємництва, в тому числі як чинника економічної безпеки держави, актуалізується в умовах ринкової системи господарювання, оскільки входить до переліку життєво необхідних елементів належного функціонування соціальної та економічної системи суспільства, визначає ефективність механізму управління ним та забезпечення його захисту, розвитку тощо. Це, в свою чергу, визначає засади взаємної відповідальності бізнесу та органів державного управління за порушення вимог безпечного економічного середовища.

Створення держави слугує об'єктивною передумовою управління певною соціально-економічною системою, суспільством тощо, покликаного в тому числі створити умови безпечного середовища для життєдіяльності її громадян. Як і будь-який інший об'єкт (чи система), держава потребує захисту власних інтересів, у тому числі, в економічній сфері. З цього видається доцільним починати вивчення теоретичних засад поняття економічної безпеки держави, підприємництва та місця останньої у першій.

У країнах західної Європи термін «економічна безпека» увійшов в обіг у 1970-ті роки й спрощено трактувався «як економічний метод гарантування національної безпеки». На сьогодні під ним розуміють загальнонаціональний комплекс заходів, спрямованих на забезпечення

стійкого розвитку та удосконалення структури економіки, який передбачає створення механізму протидії внутрішнім і зовнішнім загрозам. Відтак пріоритетами в гарантуванні економічної безпеки країн Західної Європи виступають благополуччя, захищеність громадянина тощо.

Українські науковці [1, 2, 4, 12] додають до стану захищеності економічних інтересів держави можливість забезпечення її сталого розвитку. При цьому під економічною безпекою розуміється сукупність умов та факторів, які забезпечують незалежність національної економіки, її стабільність і стійкість, здатність до постійного оновлення та вдосконалення; захищеність економічних, політичних, екологічних, правових та інших потреб суспільства і його громадян; забезпечення передумов для виживання в умовах кризи та майбутнього розвитку; захист життєво важливих інтересів країни та її території з точки зору ресурсного потенціалу, збалансованості та динаміки розвитку; створення внутрішнього імунітету й зовнішньої захищеності від упливів, що дестабілізують; конкурентоспроможність країни на світових ринках, об'єктів і територій на внутрішньому ринку та стійкості фінансового становища; забезпечення належних умов життя й стійкого розвитку особистості, збереженості екології. Як загальну умову розв'язання проблем економічної безпеки за кожною з цих складових визначають наявність ресурсів для розширеного відтворення економічного потенціалу. Таке тлумачення поняття «економічна безпека держави» видається найповнішим, комплексним; воно може бути методичною основою усвідомлення місця й ролі у ній економічної безпеки підприємництва.

Продовжуючи дослідження ієрархії рівнів економічної безпеки держави, окремі науковці доводять необхідність усвідомлення вищого порядку національної економічної безпеки (рівень світової економічної системи), в межах якої економічна безпека країни являє собою стан національної економіки та її конкурентоспроможність на світовому ринку, визначає її внесок у світове господарство. Слід визнати, що в умовах інтеграції країни до світової економічної системи, відкритості зовнішньої торгівлі товарами та послугами, визнання державою вимог наддержавного інституціонального середовища, рівень світової економічної системи стає невід'ємним, а інколи – визначним чинником забезпечення належної економічної безпеки держави.

Відповідно до логіки процесу управління, кожен вищий рівень економічної безпеки держави має формувати сприятливі засади й передумови забезпечення захищеності компонент і функціональних складових об'єкта економічної безпеки нижчого рівня [3].

Достатньо широкого розповсюдження набули процеси вивчення економічної безпеки російськими науковцями. Так, В. Сечагов [16] трактує поняття «економічна безпека держави» як рівень розвитку економіки та інститутів влади, при якому забезпечується гарантований захист національних інтересів, соціально направлений розвиток країни загалом, належний оборонний потенціал навіть при найбільш несприятливих умовах розвитку внутрішніх та зовнішніх процесів. Г. Вечканов [6] доповнює це визначення рівнем сформованості спеціально створених у країні правових норм, законодавчих та виконавчих органів, а також засобів, методів і напрямів, які забезпечують надійний захист національних інтересів.

Економічна безпека підприємництва є системотворчим елементом соціально-економічного базису національної економіки, але для цього необхідне формування належного інституціонального середовища, сприятливого як для започаткування бізнесу, так і для його адаптації до умов зовнішнього середовища, зокрема в умовах посилення конкуренції, зміцнення конкурентних позицій.

На нашу думку, це можливо лише за умови належного державного забезпечення в цій сфері. На макrorівні саме держава виступає головним суб'єктом системи гарантування економічної безпеки підприємництва, хоча без мікроекономічної ефективності тут також не обійтися. Але тільки на найвищому рівні ієрархії управління економікою взаємодія систем і здобуті переваги можуть покращувати умови і перспективи гарантування економічної безпеки систем нижчих рівнів – підприємств, їх об'єднань, інших корпоративних структур. Таким чином, крім іншого, проявляється взаємозалежність і взаємозв'язок економічної безпеки держави та можливості гарантування безпеки підприємництва, оскільки саме держава як суспільно-економічна інституція формує сприятливе середовище для розвитку суб'єктів господарювання.

Аналізуючи досвід економічно розвинених країн світу (зокрема, США, Німеччини, Японії), доходимо висновку, що державна політика

формування інституціонального середовища економічної безпеки підприємництва акцентує увагу на заохоченні підприємницької ініціативи та формуванні для цього системної сукупності ресурсного забезпечення. Елементами такого регулювання є кредитно-грошова, податкова та митна політика, різні види протекціонізму і, на думку В. Гапоненка, навіть елементи відкритого силового тиску [7, с. 69-70]. При цьому інституційна роль держави не обмежується впливом регулятора чи управлінням за допомогою обмежувальних заходів, а спирається на фундаментальний базис національних традицій, культури, норм і нормативів суспільної поведінки. Таких акцентів у державній політиці України бракує, оскільки наявна базованість програм і концепцій розвитку підприємництва в основному на засадах використання іноземного досвіду, часто без урахування національної специфіки. Крім того, при державному регулюванні розвитку підприємництва втрачається й такий важливий елемент економічної системи, як інтереси споживачів, що повинні захищатися державою на рівні з інтересами суб'єктів господарювання. Це важливо з огляду на взаємозв'язки безпеки держави та безпеки підприємництва.

З огляду на найкращі приклади державної політики гарантування економічної безпеки підприємницької діяльності інших країн, можна визначити як важливий напрям на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні надання підтримки підприємницьким структурам малого бізнесу. Іноземний досвід указує на використання таких базових принципів, як: мінімізація втручання держави у безпосередню господарську діяльність суб'єктів підприємництва; розширення можливостей кредитно-фінансової допомоги та забезпечення освітньо-практичного базису для формування кваліфікованого кадрового потенціалу. Зокрема, у США функціонують спеціальні державні аналітичні центри, до обов'язків яких належить постійний моніторинг кон'юнктури та змін на міжнародних ринках, прогнозування можливих наслідків і врахування їх у стратегічних документах розвитку підприємництва. Особливий акцент зроблено на заохоченні інноваційної діяльності та дослідженні нових, нетрадиційних видів прояву підприємницької діяльності [11, с. 148].

Розглядаючи принцип довгостроковості у державній політиці гарантування економічної безпеки підприємництва, слід наголосити, що його найповніша реалізація можлива через розробку

державних програм, у яких зазначено пріоритетні напрями розвитку підприємницької діяльності та конкретні форми їх підтримки, з урахуванням глобальних суспільних і економічних трансформацій. У свою чергу, принцип стабільності спирається на сталість і виразність економічної державної політики гарантування безпеки підприємництва в країні. У питаннях надання конкретних напрямів підтримки держава повинна відігравати роль гаранта, зокрема, при покращенні доступності кредитів підприємницьким структурам з боку комерційних фінансово-кредитних установ з акцентом на пріоритетність сфер підприємницької діяльності, розвиток яких забезпечує ефективність функціонування та зосереджується на інноваційних методах господарювання.

Виходячи з основних функцій держави стосовно гарантування безпеки підприємництва, можна звузити сфери впливу державних інституцій і розподілити їх за кожним з напрямів, а також на заходи, що здійснюватимуться у секторах організаційно-правової, економічної, управлінської, інформаційно-аналітичної та технічної безпеки.

Так, інформаційно-аналітичне гарантування економічної безпеки підприємництва є тим аспектом регуляторної ролі держави, який потребує першочергового вирішення. Адже інформаційний базис стратегічного планування динамічної життєздатності й розвитку підприємництва в Україні можна охарактеризувати як недосконалий і незавершений. Про це свідчить: недостатній рівень інформування громадськості, суб'єктів підприємницької діяльності та органів державної влади різних рівнів стосовно питань незаконних, кримінальних чи дискримінаційних дій; фрагментарне висвітлення неправомірних дій у сфері підприємництва, яке часто стосується лише резонансних злочинів. З іншого боку, вдосконалення потребує і система збору інформації, її аналізу та імплементації результатів у практику гарантування економічної безпеки підприємництва. В цій сфері бракує систематизованого постійного моніторингу показників безпеки, уніфікованого підходу до оцінки загроз і врахування позиції безпосередньо суб'єктів господарювання.

На думку Т. Васильціва, результати досліджень не завжди узгоджені з системою моніторингу економічної безпеки підприємництва й не оформлені у друкованих виданнях статистичного характеру [4], що позбавляє систе-

му інформаційно-аналітичного забезпечення цілісності, повноти та об'єктивності.

Окрім недоліків інформаційного гарантування економічної безпеки підприємництва, можна виокремити низку інших проблем, що перешкоджають ефективній діяльності державної системи гарантування економічної безпеки підприємництва, зокрема: недостатньо висока ефективність управління державним сектором економіки та реформування відносин власності, корупція в органах управління, існування потужного галузевого лобізму, значні обсяги тіньової економіки та ін.

Проведений аналіз свідчить, що недостатня систематизація нормативно-правових актів, їх недостатня узгодженість між собою та іншими регуляторними документами створює найбільшу перешкоду ефективному функціонуванню системи гарантування безпеки підприємництва на всіх рівнях ієрархії управління економікою.

З-поміж недоліків законодавства у сфері підприємницької діяльності виокремимо: невідповідність окремих правових положень сучасній економічній ситуації в Україні; складність формулювання частини правових актів; брак однозначності в їх трактуванні, що зумовлює різночитання законів та виникнення спірних питань. Наявна й проблема своєчасного доступу суб'єктів підприємництва до нормативно-правових актів як чинних, так і тих, що перебувають у процесі ухвалення (з огляду на їх величезну кількість та динамізм змін).

Водночас слід визнати, що за роки існування України як незалежної держави було докладено чимало зусиль для формування належної законодавчої бази підтримки підприємництва. Центральним у цій правовій системі можна назвати Господарський кодекс України, де закріплено господарсько-правовий інструментарій державного регулювання підприємницької діяльності (розділ 2 визначає основні напрями та форми участі держави і місцевого самоврядування у сфері господарювання, засоби державного регулювання господарської діяльності (ст. 12), державний контроль і нагляд за господарською діяльністю (ст. 19), особливості управління господарською діяльністю у державному секторі економіки (ст. 22) [9]. Згідно з нормами законодавства, основними засобами державного регулювання діяльності суб'єктів господарювання визначено: державне замовлення; ліцензування, патентування і квотування; сертифікація та стандартизація; засто-

сування нормативів та лімітів; регулювання цін і тарифів; надання інвестиційних, податкових та інших пільг; надання дотацій, компенсацій, цільових інновацій та субсидій. Очевидно, що для уніфікації державної політики механізми та засоби зміцнення економічної безпеки підприємництва також доцільно планувати і реалізовувати за цими напрямами [2].

Але звернімо увагу на те, що ще 2012 р. у системі інституційно-правового забезпечення підприємницької діяльності започатковано новий еволюційний етап розвитку. Йдеться про прийняття Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва» [13]. Цей закон став ключовим документом, що визначає базис державного регулювання підприємництва в Україні. Він започаткував критерії віднесення суб'єктів до мікропідприємств, увів нові критерії віднесення суб'єктів господарювання до малих і середніх, визначив мету і принципи державної політики розвитку малого та середнього підприємництва, основні її напрями, механізми та засоби, відповідальні органи тощо. Однак у цьому нормативно-правовому акті жодним чином не згадано питання економічної безпеки підприємництва та необхідність моніторингу якості бізнес-середовища в Україні.

Ухвалення нормативно-правових актів з регулювання діяльності суб'єктів підприємництва є основним засобом впливу держави на цю сферу, а їх дія має подвійне спрямування: на сприяння розвитку підприємництва та обмеження протиправних дій. До створеного протягом останніх років блоку господарського законодавства України належить Господарський кодекс, Цивільний кодекс, закони України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» (2000 р.), «Про захист економічної конкуренції» (2001 р.), «Про захист від недобросовісної конкуренції» (1996 р.), «Про цінні папери і фондову біржу» (1991 р.), «Про рекламу» (1996 р.) та ін. [9].

Сукупність нормативно-правового забезпечення та організаційних заходів, що творить єдину систему безпеки підприємництва, повинна функціонувати на всіх рівнях – від безпеки підприємця як окремої фізичної особи – через безпеку підприємств та їх об'єднань – до галузево-регіональної безпеки та економічної безпеки держави загалом. Така ієрархія інституціонального забезпечення становитиме цілісну структуру економічної безпеки, де всі її елементи мати-

муть належний рівень захисту з боку держави. Підприємець як основа цієї ієрархічної піраміди виступає гарантом стабільності суспільних відносин і загалом економічної безпеки держави.

Захист економічних інтересів суб'єктів підприємництва є комплексом різноманітних державних механізмів, що містить організаційно-правові, техніко-технологічні, адміністративні, виховні, фінансові та інші специфічні заходи з виявлення, попередження і мінімізації або усунення загроз стабільному функціонуванню і розвитку підприємств як окремої ланки господарського комплексу країни. Часто в цій системі робиться наголос на захисті підприємств як матеріальної цінності, і втрачається такий невід'ємний його елемент, як людське забезпечення, де система захисту також повинна містити гарантування безпеки інтелектуальної власності, інформації, знань і досвіду працівників, професійні винаходи та ін.

Як недолік практики гарантування економічної безпеки підприємництва в Україні можна відзначити брак розуміння та достатніх зусиль у захисті інтересів підприємців у цій сфері. Наразі досвід інших держав ще не набув належного поширення і впровадження в українських реаліях гарантування безпеки підприємництва.

Поряд з цим, окремі науковці наголошують на нерівномірності впровадження механізмів державної політики захисту підприємництва в державному і недержавному секторі. На думку В. Назарова [12], складовими єдиної системи гарантування безпеки підприємництва, відповідно до світової практики, в Україні також мають бути: (1) державна система, представлена правоохоронними органами і спецслужбами, та (2) недержавна система, представлена приватними охоронно-технічними підприємствами, комерційними службами безпеки, інформаційними бюро, навчальними центрами, фондами та науково-дослідними структурами, які діятимуть узгоджено, в єдиному правовому полі. Наголошуючи на важливості і пріоритетності державної складової системи безпеки підприємництва, варто вказати і на необхідність одночасного функціонування недержавної складової цієї системи, що забезпечує ефект синергії при поєднанні заходів з посилення безпеки з боку держави та суб'єктів гарантування власної безпеки.

Використання різноманітних підходів до формування ефективної системи гарантування економічної безпеки підприємництва дає змогу дотримуватися ключових принципів такої

системної взаємодії, серед яких: 1) безперервність; 2) централізованість; 3) плановість; 4) універсальність; 5) надійність і 6) комплексність. Дотримання цих принципів створює цілісність безпекової діяльності, куди поряд з органами державної влади активно залучені представники недержавного сектору та громадськості.

Реалізація політики безпеки підприємництва може стати інструментом узгодження інтересів та об'єднання зусиль державних установ, громадських об'єднань і політичних структур, а їх згуртованість – передумовою досягнення суспільної злагоди та створення передумов для економічного зростання держави.

Усвідомлюючи роль самоорганізації та використання потенціалу громадських організацій захисту підприємництва та професійних об'єднань, в Україні формуються структури, покликані захищати колективні інтереси та економічну безпеку окремих сегментів підприємницької сфери. Зокрема, Український союз промисловців і підприємців реалізував окремий громадський проєкт – створення системи корпоративної безпеки суб'єктів підприємництва та розробив Концепцію корпоративної безпеки [14]. Для практичної реалізації завдань Концепції сформовано низку управлінсько-організаційних структур, основною метою яких визначено гарантування безпеки підприємств-членів об'єднання. Вважаємо, що таким практикам необхідно всебічно сприяти й поширювати їх на дедалі більшу кількість успішних суб'єктів підприємництва, що діють в Україні, особливо на регіональному та місцевому рівнях.

Саме відсутність належної реалізації ключових завдань державної політики гарантування економічної безпеки підприємництва в регіонах виокремлюється науковцями як одна з основних проблем ефективного функціонування системи економічної безпеки підприємництва. Зокрема, Т. Васильців [5] зазначає, що насамперед на регіональному рівні необхідно сформулювати повноцінну інституціональну базу з норм, правил та об'єктів інфраструктури, сукупність яких забезпечує координацію та організацію функцій гарантування безпеки.

Потрібно визнати, що на сьогодні інфраструктура економічної безпеки підприємництва на регіональному рівні недостатня, а законодавство України не передбачає засад розвитку інституційної бази економічної безпеки підприємництва, оскільки до неї залучено лише ті регіони, які володіють належними

фінансовими засобами. Загрозовою видається ситуація з існуванням системи інституційної підтримки підприємництва через невідповідну якість самих інституцій, їх обмежені можливості. Без належного нормативно-правового та інституційного забезпечення неможливо належним чином реалізувати мету державної політики у сфері безпеки підприємництва, оскільки наразі більшість інститутів, які гарантують безпеку підприємництва, не відповідають потребам сучасної економіки й посткризового періоду, оскільки вони були сформовані ще у період запровадження ринкових реформ і не реагують вчасно на вимоги сьогодення. Додатковими проблемами інституціонального забезпечення виступають відсутність більшості необхідних інститутів громадянського суспільства та недостатність інформації, що обмежує можливості ефективної роботи підприємств, ухвалення обґрунтованих інвестиційних рішень, зростання заощаджень та інвестицій у реальний сектор економіки й людський капітал, а також безпосередня поведінка суб'єктів підприємництва, яка часто є недобросовісною [8].

Підприємницький сектор становить основу національної економіки, що обумовлює необхідність розробки державного стратегічного документу підтримки та розвитку цього сектора – Національної програми економічної безпеки підприємництва, та узгодження заходів з її реалізації на національному та регіональному рівнях, зокрема, через програми підтримки підприємництва.

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що невід'ємним системоутворювальним елементом інституціонального гарантування економічної безпеки України є економічна безпека підприємництва як сектору національного господарства, утвореного сукупністю суб'єктів господарювання, що здійснюють комерційну господарську діяльність, пов'язану з новаторством та ризиком, отриманням прибутку, формуванням середнього класу та виконанням цілого комплексу соціальних функцій. Конкурентоспроможність економіки України безпосередньо корелює з формуванням національної системи економічної безпеки підприємництва.

Удосконалення інституціонального середовища економічної безпеки підприємництва потребує планування і реалізації заходів державної політики, спрямованої на подолання домінуючих перешкод і загроз функціонуванню підприємницького сектора в складних умовах

посткризового етапу розвитку національного господарства, а саме: покращення фінансового результату й рентабельності діяльності підприємств, збільшення кількості й частки активних і прибуткових підприємств, покращення ліквідності й фінансової стійкості суб'єктів підприємництва, зміцнення фінансової безпеки сектора малого бізнесу, активізація інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств, удосконалення фінансово-кредитної підтримки підприємництва, розвиток інституційної інфраструктури системи безпеки бізнесу, усунення негативних проявів рейдерства тощо.

Головною метою стратегії зміцнення економічної безпеки підприємництва потрібно

визначити поєднання належних умов для підприємницької діяльності, збереження високого рівня захищеності підприємницького сектору від внутрішніх та зовнішніх загроз, посилення ролі суб'єктів підприємництва в мінімізації економічних ризиків безпеки держави й забезпеченні інноваційних засад конкурентоспроможності національної економіки. Для ефективного вирішення стратегічних завдань формування і розвитку системи гарантування безпеки підприємництва, адекватної зовнішнім викликам, необхідно створити повноцінний інституціональний базис.

Список літератури та джерел інформації

1. Акимов В. А. Актуальные проблемы устойчивого развития / В. А. Акимов, Е. В. Бридун, М. Ю. Ватагин и др. – К.: Знання України, 2003. – С.26-29.
2. Варналій З. С. Забезпечення конкурентоспроможності та економічної безпеки малого і середнього підприємництва України / З. С. Варналій, Т. Г. Васильців, Р. Р. Білик // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ. – 2015. – № 3-4 – С. 44-50.
3. Варналій З. С. Конкуренція і підприємництво: монографія / З. С. Варналій. – К.: Знання України, 2015. – 463 с.
4. Васильців Т. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення: монографія / Васильців Т. Г. – Львів: Ара, 2008. – 386 с.
5. Васильців Т. Г. Інституціональні засади забезпечення економічної безпеки підприємництва регіону [Електронний ресурс] / Васильців Т. Г. // Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Регіональна економіка». – 2008. – Вип. 5 (17). – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/en_re/2008_5_1/zbirnuk_RE_1_119.pdf
6. Вечканов Г. С. Экономическая безопасность / Вечканов Г. С. – СПб.: Питер, 2007. – С.31-32.
7. Гапоненко В. Экономическая безопасность предприятий. Подходы и принципы / Гапоненко В., Власков А. – М.: Ось-8», 2007. – 208 с.
8. Гладченко Т. М. Науково-методичні основи створення механізму державного управління і регулювання системи безпеки підприємницької діяльності: регіональний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.наук з держ. управління: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / Т. М. Гладченко. – Донецьк, 2004. – 20 с.
9. *Господарське право України* [ред. Н.О. Санихметова]. – Харків: Одиссей, 2005. – 608 с.
10. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22.
11. Долішній М. Підприємництво в Україні: проблеми становлення і розвитку / Долішній М., Козоріз М., Мікловда В., Даниленко А. – Ужгород: Карпати, 1997. – 363 с.
12. Назаров В. Деякі аспекти забезпечення безпеки підприємницької діяльності / В. В. Назаров // Недержавна система безпеки підприємництва як складова національної безпеки України. Збірник наукових праць. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – С. 230-237.
13. Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців» від 15.05.2003 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 31-32.
14. Створення системи корпоративної безпеки – нагальна потреба часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nmt-journal.com/stvorennya-sistemi-korporativno%D1%97-bezpeki-nagalna-potreba-chasu/>.
15. Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва» // Офіційний вісник України. – 2012. – № 30. – С. 55-63.
16. Экономическая безопасность России [ред. В. К. Сечагов; 2-е изд.]. – М.: Дело, 2005. – С.72.

Матеріал надійшов 08.02.2016 р.

ГАРАНТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ У ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЧЕРНОВИЦКОЙ ОБЛАСТИ ВО ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ENSURING ECONOMIC SECURITY OF FOREIGN TRADE IN CHERNIVTSI REGION

Білик. Р. Р.

Канд. екон. наук, доцент Чернівецького національного університету імені Юрія
Федьковича

Билык Р. Р.

Докт. экон. наук, профессор кафедры менеджмента предпринимательской
деятельности КФУ

Bilyk R.R.

PhD in Economics, Associate Professor, Chernivtsi National University named after Yuriy
Fedkovich

Анотація

У статті проаналізовано проблеми та перспективи гарантування економічної безпеки Чернівецької області у зовнішньоторговельній діяльності. Виявлено основні тенденції зовнішньоекономічної діяльності підприємств та низку загроз зовнішньоекономічній безпеці Чернівецької області. Запропоновано низку заходів стосовно недопущення переростання загроз зовнішньоекономічній діяльності у ризики економічної безпеки, які полягають у більш ефективному використанні потужностей наявних виробництв та природних ресурсів, активній пропаганді конкурентних переваг, інтенсифікації міжрегіонального співробітництва через участь у міжнародних міжрегіональних інтеграційних утвореннях.

Ключові слова: регіон, зовнішньоторговельна діяльність, загрози, економічна безпека, зовнішньоекономічна безпека регіонів, інвестиційна безпека.

Аннотация

В статье проанализированы проблемы и перспективы обеспечения экономической безопасности Черновицкой области во внешнеэкономической деятельности. Выявлены основные тенденции внешнеэкономической деятельности предприятий и ряд угроз внешнеэкономической безопасности Черновицкой области. Предложен ряд мер по недопущению перерастания угроз внешнеэкономической деятельности в риски экономической безопасности, которые заключаются в более эффективном использовании мощностей имеющихся производств и природных ресурсов, активной пропаганде конкурентных преимуществ, интенсификации межрегионального сотрудничества в форме участия в международных межрегиональных интеграционных образованиях. Доказано, что предложенные меры будут способствовать увеличению показателей внешней торговли, уменьшению показателей импорта, увеличению объемов реализации продукции предприятий области и устранению указанных угроз внешнеэкономической деятельности.

Ключевые слова: регион, внешнеэкономическая деятельность, угрозы, экономическая безопасность, внешнеэкономическая безопасность регионов, инвестиционная безопасность.

Abstract

This paper reviews the problems and prospects of economic security in foreign trade of Chernivtsi region. The basic trend of international business activity and a number of foreign security threats of Chernivtsi region are defined. The author argues a series of measures to prevent the transition of threats of foreign economic activity into the risks of economic security, which are to be taken for effective use of available production capacities

and natural resources, active promotion of competitive advantages, intensification of regional cooperation through participation in international inter-regional integration entities. The defined measures may help increase performance of foreign trade, the reduction of imports, increase in sales of products of the region and eliminate the threats to foreign trade.

Key words: region, foreign trade activities, threats, economic security, foreign security regions, investment security.

Вступ. Рівень економічної безпеки будь-якого регіону залежить від стійкості до внутрішніх та зовнішніх змін у структурі господарського комплексу, наявності достатнього обсягу диверсифікованих фінансових ресурсів, можливостей їх поповнення та взаємозамінності, здатності регіональної господарської структури швидко адаптуватися до змін кон'юнктури ринків, умов торгівлі, надходження ресурсів. На сучасному етапі значно зростає актуальність вивчення питань зміни зовнішніх умов торгівлі для регіонів у зв'язку з початком дії Угоди про Асоціацію з ЄС, припиненням участі України в Угоді про Зону вільної торгівлі з країнами СНД, наявністю санкцій у торгівлі між Україною та Російською Федерацією. Так само зростає і необхідність опрацювання практичних рекомендацій щодо гарантування прийняттого рівня економічної безпеки у цій сфері, розробки політики стимулювання внутрішньої та зовнішньої торгівлі.

Огляд основних джерел дослідження і публікацій. Дослідження проблем регіональної економічної безпеки здійснювали зарубіжні вчені: М. Алле, Д. Белл, З. Бауман, Ф. Ліст, М. Шуманн та інші. Дослідженню питань зовнішньоекономічної діяльності регіонів та зовнішньоекономічної безпеки країни і регіонів присвячені роботи таких вітчизняних дослідників, як О. Бабець [1], С. Бегун [14], С. Біла [2], І. Брикова [3], О. Гонта [5], Л. Дашутіна [6], О. Єрмакова [7, 8], В. Жук [2], Д. Махортих [10], Т. Тищук [10], О. Федірко [15], Л. Черчик [14], В. Чужиков [15], О. Шевченко [2], Л. Яремко [16] та ін.

Однак, у цих роботах нерозкритими залишаються питання розроблення інструментарію для врахування конкурентних переваг господарського комплексу визначеного регіону з метою гарантування економічної безпеки у сфері зовнішньоекономічної діяльності.

Постановка завдання. Метою дослідження є окреслення загроз зовнішньоекономічної діяльності підприємств Чернівецької області та формування заходів щодо протидії ним. Досягнення мети базується на виконанні таких завдань: аналіз тенденцій зовнішньоекономічної

діяльності у Чернівецькій області з метою виявлення загроз залежності від імпорту, виявлення галузей та сфер, які можуть складати основу для зростання експортного потенціалу, формування низки заходів для недопущення переростання загроз у ризики економічної безпеки.

Основний матеріал і результати. Для визначення стану зовнішньоекономічної та інвестиційної безпеки Чернівецької області проаналізуємо показники зовнішньої торгівлі товарами і послугами, обсяги залучення прямих іноземних інвестицій та здійснених капітальних вкладень.

Якщо проаналізувати динаміку зовнішньої торгівлі товарами з Чернівецької області торік, то очевидними стають такі тенденції.

Сальдо зовнішньої торгівлі товарами у січні-жовтні 2015 року було позитивним і становило 25121,6 тис. дол. США при обсязі експорту 87673,1 та обсязі імпорту 62551,4 тис. дол. США. Порівняно з відповідним періодом 2014 року обсяг експорту зменшився на 15,9 %, імпорту – на 31,8% (Тут і далі наведено Головного управління статистики у Чернівецькій області [9]). За січень-жовтень 2015 року у зовнішній торгівлі товарами області скалося позитивне сальдо у розмірі 25,1 млн. дол. США. Коефіцієнт покриття експортом імпорту склав 1,40. Суб'єкти господарювання області здійснювали операції зовнішньої торгівлі товарами з партнерами з 77 країн світу.

У товарній структурі зовнішньої торгівлі в експорті у січні-жовтні 2015 року переважали: деревина і вироби з деревини (27,5% обсягу експорту товарів області), текстильні матеріали та текстильні вироби (17,3%), з них 15,5% – одяг та додаткові речі до одягу, продукти рослинного походження (13,3%) (їстівні плоди та горіхи, жири та олія та ін.), різні промислові товари (10,7%). Частка інших експортованих товарів складає до 10%. Визначальною є динаміка цих показників порівняно із січнем-жовтнем 2014 року: якщо обсяг експорту деревини і виробів з деревини знизився на 19,9%, текстильних матеріалів і текстильних виробів – на 17,7% (з них одягу та додаткових речей до одягу – на 16,2%), то індекс продукції різних промислових товарів зріс і становив 118,4%,

продукції рослинного походження – 302,7%, жирів та олій – 1315,8%, синтетичних або штапельних волокон – 2375,1%. Збільшилися також показники експорту електричних машин (на 16,4%). Різко зменшилися частки експорту недорогоцінних металів та виробів з них (на 68,2%), з них частки чорних металів – на 70,2%.

У товарній структурі зовнішньої торгівлі в імпорті у січні-жовтні 2015 року переважали: текстильні матеріали й текстильні вироби (37,0% обсягу імпорту товарів області), недорогоцінні метали та вироби з них (14,2%), з них 9,5% – чорні метали, машини, обладнання та механізми, електротехнічне обладнання (13,4%), синтетичні або штучні штапельні волокна (10,4%). Частка інших імпортованих товарів складала до 10%. Визначальною є та тенденція, що порівняно з відповідним періодом 2014 року не відбулося різкого збільшення обсягів імпортованих товарів, а обсяги окремих з них навіть значно знизилися. Так, зросли обсяги імпорту синтетичних або штучних штапельних волокон (на 8,7%), обсяги імпорту недорогоцінних металів знизилися на 1,6%, імпорту чорних металів зросли на 43,8%, а різних промислових товарів – на 12,0%. У той же час знизилися обсяги імпорту живих тварин і продуктів тваринного походження (на 28,1%, з них меду – на 63,7%), продуктів рослинного походження – на 82,1% (з них їстівних плодів та горіхів – на 89,3%), електричних машин (на 48,3%).

Якщо порівняти вартісні показники експортованих та імпортованих товарів, то в експорті переважають продукти рослинного походження (11646,8 тис. дол. США експорту проти 940,5 імпорту), деревина і вироби з деревини (24114,5 проти 4880,6), одяг та додаткові речі до одягу (13598,3 проти 1513,7), електричні машини (5416,2 проти 2659,3). Натомість, вартісні показники є більшими в імпорті текстильних матеріалів та текстильних виробів (15140,8 тис. дол. експорту проти 23157,9 імпорту), з них імпорту синтетичних або штучних штапельних волокон (4,0 проти 6484,4), недорогоцінних металів та виробів з них (2635,9 проти 8864,9), з них імпорту чорних металів (1687,1 проти 5943,4). У вартісному виразі є приблизно рівноцінними показники експорту та імпорту машин, обладнань та механізмів, електротехнічного обладнання (7741,0 тис. дол. США експорту проти 8411,4 імпорту). Зросли показники як експорту, так і імпорту різних промислових товарів (зокрема, меблів), хоча вартість експортованих промислових товарів у декілька разів перевищує

вартість імпортованих (9351,4 проти 1548,2 тис. дол. США, з них за меблями – 9134,2 проти 146,8).

Дещо зменшився обсяг імпорту давальницької сировини. За січень-жовтень 2015 року в область надійшло іноземної давальницької сировини на 10,6 млн. дол. США (17,0 % від загального обсягу імпорту), що на 10,0 % менше, ніж за січень-жовтень 2014р. Основними імпортерами давальницької сировини були Румунія, з якої здійснено поставки на 2,8 млн. дол. США, Туреччина – на 2,0 млн., Італія – на 1,5 млн., Німеччина та Угорщина – на 1,3 млн. дол. США з кожної країни [12].

Галузями критичного імпорту для господарства області є: продукція чорної металургії, енергетичні ресурси, а також інвестиційні товари – окремі машини та устаткування.

Географія експорту товарів з Чернівецької області у 2014 та у січні-вересні 2015 років була така: країни СНД – 29,4 % та 14,72% відповідно, країни ЄС – 48,8 та 57,62 %, країни Азії – 17,5 та 23,82 % відповідно, країни Америки – 1,7 та 1,82 %. Найбільші обсяги торгівлі товарами спостерігаються з Румунією, Російською Федерацією, Німеччиною, Італією, Нідерландами, Білоруссю.

Географічна структура експорту товарів з Чернівецької області змінилася у січні-жовтні 2015 року порівняно із січнем-жовтнем 2014 року. Так, значно скоротився обсяг експорту товарів у Білорусь (індекс складає 42,5%), Молдову (52,7%), Російську Федерацію (54,2 %). Суттєво зросли обсяги експорту товарів до Греції (індекс складає 1083,1%), Індії (2365,4 %), Лівану (12339,1 %). Найбільші обсяги експорту товарів спостерігаються до Румунії (21324,2 тис. дол. США), Російської Федерації (12022,2), Німеччини (9136,6), Італії (4516,8), Нідерландів (4337,6), а найменші – до Угорщини (60,9 тис. дол. США) та Австрії (99,8).

Географічна структура імпорту товарів до Чернівецької області так само змінилася. Зросли обсяги імпорту лише з 4-х країн: Греції (індекс становив 279,0 %), Індії (136,8 %), Італії (151,8 %), Китаю (123,6 %). Обсяги імпорту товарів з інших країн значно знизилися, найбільше – з Індонезії (індекс становив 6,7%) та Молдови (6,3%). Негативне сальдо зовнішньої торгівлі спостерігалось з Австрією, Болгарією, Китаєм, Пакистаном, Польщею, Туреччиною, Угорщиною, Францією.

На основі проведеного аналізу можна зробити такі попередні висновки щодо торгівлі товарами у Чернівецькій області. Внутрішній ринок Чернівецької області насичений окремими про-

довольчими товарами, сировиною, будівельними матеріалами, продуктами тваринного походження. Для здійснення зовнішньоторговельної діяльності товарами підприємства Чернівецької області мають значний запас міцності. Підприємства та господарства Чернівецької області значно наросили експортний резерв у продуктах рослинного походження, окремих продуктах тваринного походження, у деревині та виробках з деревини, синтетичних та штапельних волоках, а також електричних машинах. Жирами та олією рослинного походження внутрішнього/національного виробництва ринок насичений повною мірою. З'явилися значні резерви виходу на зовнішній ринок і закріплення там своєї присутності у галузях виробництва продукції рослинного походження та виробництва технічних волокон. Натомість, слід докласти зусиль для недопущення зниження рівня експорту деревини та продуктів тваринного походження.

У структурі зовнішньої торгівлі послугами (за видами послуг) Чернівецької області за 9 місяців 2015 року сальдо торгівлі послугами є позитивним і становить 14334,3 тис. дол. США за показників експорту 15352,4 та імпорту 1018,1. Порівняно з 9 місяцями 2014 року обсяг експорту послуг зріс на 24,2 %, а імпорту – на 5,8 %. Найбільші обсяги торгівлі послугами спостерігаються з Німеччиною, Румунією, Індією [9].

В експорті послуг найбільшу частку мали послуги з переробки матеріальних ресурсів (51,1 % загального обсягу експортованих послуг), послуги, пов'язані з подорожами (22,2 %), транспортні послуги (15,0 %), послуги у сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформаційні послуги (10,1 %), ділові послуги (1,6 %). У порівнянні з відповідним періодом минулого року зріс обсяг експорту послуг з перероблення матеріальних ресурсів (на 59,5 %), послуг, пов'язаних з подорожами (на 16,8 %), транспортних послуг (на 7,2 %) і знизилися обсяги експорту послуг у сфері телекомунікації, комп'ютерних та інформаційних послуг (на 12,1 %) та ділових послуг (на 59,7 %).

В імпорті послуг найбільшу частку мали транспортні послуги (58,0 % загального обсягу імпортованих послуг) та ділові послуги (30,8 %), інші послуги мають незначні частки: послуги з будівництва (5,7 %), роялті та інші послуги, пов'язані з використанням інтелектуальної власності (3,7 %), послуги, пов'язані з подорожами (1,6 %), послуги у сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформа-

ційні послуги і послуги приватним особам, культурні та рекреаційні послуги (0,1 % кожна).

Порівнянно з відповідним періодом минулого року зріс обсяг імпорту послуг роялті та інших послуг, пов'язаних з використанням інтелектуальної власності (індекс становив 281,1 %) та послуг приватним особам, культурних та рекреаційних послуг (124,4 %). Знизився обсяг імпорту транспортних послуг (на 1,2 %), послуг, пов'язаних з подорожами (на 34,3 %), послуг у сфері телекомунікації (на 16,7 %), ділових послуг (на 3,5 %).

За обсягами спостерігається переважання експорту транспортних послуг (відповідно 2295,6 експорту проти 590,4 тис. дол. США імпорту), послуг, пов'язаних з подорожами (3413,1 проти 16,8) та послуг у сфері телекомунікації (1550,1 проти 0,9). Переважає імпорт ділових послуг (246,3 експорту проти 313,3 тис. дол. США імпорту).

У географічній структурі зовнішньої торгівлі послугами (за видами послуг) Чернівецької області за 9 місяців 2015 року склалася така ситуація. Негативне сальдо торгівлі послугами спостерігалось із Грузією (- 282,7 тис. дол. США), Іраном (- 154,5), Чехією (-14,0), Швейцарією (-55,0). Найбільше послуг експортувалось до Німеччини (4729,0 тис. дол. США), Румунії (4008,9), Індії (2716,6), імпортувалось з Грузії (295,4), Ірану (154,5), Швейцарії (117,6). Найменше послуг експортувалось до Грузії (12,7 тис. дол. США), Литви (19,8), імпортувалось з Литви (0,5), Румунії (0,7), Нідерландів (3,7).

Порівняно з 9 місяцями 2014 року зросли обсяги експорту послуг до Болгарії (індекс становив 8083,6 %), Швейцарії (893,6), Німеччини (403,1), зменшився обсяг експорту послуг до Литви (на 91,8 %), Великобританії (на 53,9), Молдови (на 50,0). Зросли обсяги імпорту послуг до Італії (індекс становив 281,0), Нідерландів (105,4), Румунії (600,0) та США (102,9), при цьому зменшилися обсяги імпорту послуг до Польщі (на 90,3 %) та Великобританії (95,3%).

Отже, бласть має значні конкурентні переваги у наданні послуг з переробки матеріальних ресурсів, транспортних послуг, послуг у сфері подорожей, послуг у сфері телекомунікації, комп'ютерних та інформаційних послуг. Область залежить від імпорту послуг у сфері будівництва. Недостатньо використаним є резерв у наданні послуг у сфері транспорту, ділових послуг, послуг у сфері туризму.

Проведений аналіз виявив сильні й слабкі сторони зовнішньоторговельної діяльності Чернівецької області. Загрози експортно-імпоротної діяльності подані у табл. 1.

Табл. 1. Групування сфер зовнішньоекономічної діяльності підприємств Чернівецької області за рівнями загроз економічній безпеці

Товари та послуги	Рівень використання експортного потенціалу	Ступінь загрози порушення рівня економічної безпеки внаслідок залежності від імпорту
Товари		
Деревина та вироби з деревини	Високий/резерв/конкурентна перевага	Низький
Одяг та додаткові речі до одягу	Високий/резерв/конкурентна перевага	Низький
Продукти рослинного походження	Високий/резерв	Середній
Різні промислові товари	Середній	Середній
Синтетичні та штапельні волокна	Середній резерв	Середній
Товари легкої промисловості	Середній/резерв/конкурентна перевага	Низький
Електричні машини	Середній	Низький
Живі тварини та продукти тваринного походження	Середній	Низький
Сировина та будівельні матеріали	Низький	Середній
Текстильні товари та текстильні вироби	Низький	Високий
Недорогоцінні метали та вироби з них (у т.ч. чорні метали та вироби з них)	Низький	Високий
Окремі машини та устаткування	Низький	Високий
Енергоносії	Низький/резерв	Високий
Послуги		
Перероблення матеріальних ресурсів	Високий	Низький
Транспортні послуги	Високий/резерв	Середній
Подорожі	Високий/резерв	Середній
Телекомунікація, комп'ютерні та інформаційні послуги	Високий/резерв	Середній
Народні промисли	Високий/резерв	Середній
Туризм та рекреація	Середній/резерв	Середній
Послуги у сфері будівництва	Середній	Високий
Ділові послуги	Низький/резерв	Високий

Складено автором

Вочевидь, область має можливості виходу на зовнішні ринки та збільшення експорту в результаті розвідки та освоєння родовищ корисних копалин, у тому числі будівельних матеріалів (гіпс, вапняки, ангідрид, мармур, мергелі, різні види пісків). У Наддністрянщині в басейні річки Прут розробляються родовища гіпсу та ангідриду, у північних та східних районах області – родовища мергелів та вапняків, у Красноільську – мармуру. Зустрічаються поклади кварцитів, сланців, кухонної солі. Перспективними є розвідка і промислове освоєння нафтогазо-

носних родовищ (Красноільське, Лопушнянське, Черногузьке, Шереметівське) та перспективних нафтогазоносних площ у Вижицькому, Сторожинецькому, Путильському районах.

Підприємствам Чернівецької області варто й надалі нарощувати експорт послуг у транспортній сфері, тим більше що територією Чернівецької області проходить транспортний коридор №7 (Дунайський водний, за участю Австрії, Угорщини, країн колишньої Югославії, Болгарії, Румунії, Молдови, України). Розширенню транспортних потужностей області та їх залученню до міжнародних

транспортних систем можуть сприяти понад 70 річок, що належать до басейнів Дунаю та Дністра. Доцільно проводити розроблення транспортних магістралей по річках (зокрема, територією області протікає 75 річок довжиною понад 10 км; найбільші з них – Дністер (протяжністю 272 км), Прут (128 км), Сірет (90 км), Черемош (80 км). Транспортні магістралі представлені залізничними коліями (413 км), автошляхами (2880 км), аеропортами (1). На території області відсутні річкові порти та трубопроводи. Тим не менш, розбудова трубопроводів та річкових портів може значно посприяти розширенню зовнішньоекономічного потенціалу регіону.

Варто сприяти розширенню ринку збуту послуг, забезпечувати виходи на ринки інших країн, особливо маючи для цього значні перспективні галузі, висококваліфіковані трудові ресурси, які здатні забезпечувати послуги на ринку телекомунікацій та інформаційних технологій. Доцільно нарощувати обсяг ділових послуг з метою зменшення обсягів їх імпорту, а також більш інтенсивно розвивати сферу подорожей.

Для подальшого пошуку резервів нарощення експортного потенціалу, зменшення залежності від продукції критичного імпорту і розширення сфери зовнішньої торгівлі товарами та послугами доцільно проаналізувати соціально-економічний потенціал Чернівецької області.

Основний резерв насичення внутрішнього ринку, виходу на ринки інших країн та зменшення залежності від критичного імпорту лежить у сфері виробництва. У загальнонаціональному розподілі виробництва область посідає значне місце у текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (2,7 % за підсумками 2014 року та 3,2 – січня-вересня 2015 року), виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (відповідно 1,4 та 3,4 %).

Область належить до індустріально-аграрної категорії; провідне місце у виробництві належить промисловості та сільському господарству. Основну промислового розвитку складають близько 200 підприємств, які виробляють 0,4 % продукції загальнодержавного обсягу. Найбільш розвиненими у промисловості є лісова та деревообробна промисловість (виробництво пиломатеріалів, фанери, меблів), промисловість будівельних матеріалів (виробництво цегли, толя, кераміки), виробництво залізобетонних конструкцій, виробництво нафтогазового устаткування.

Значні темпи розвитку демонструє галузь машинобудування, ремонт і монтаж машин і устаткування. У цій галузі виробничу діяльність ведуть більше 10 підприємств з виробництва машин та устаткування, електричного та електронного устаткування, обладнання для нафтогазової, нафтохімічної та хімічної промисловості.

Потужно розвинена харчова промисловість – виробництво цукру, хліба та хлібобулочних виробів, спирту, олії, м'яса, молока, заготівля плодів та виготовлення плодоовочевих консервів. У харчовій промисловості зайнята чверть усіх штатних працівників і зосереджена п'ята частина основних фондів.

Виробництво м'ясної продукції дає 34,5 % обсягу виробництва у харчовій галузі в області, цукру – 12,4 %, хліба і хлібобулочних виробів – 9,9 %, кондитерських виробів – 9,6%, напоїв – 9,2%, молочної продукції – 6,2 %, жирів – 4,1 %, перероблення овочів та фруктів – 9,4 %.

Легка промисловість представлена виробництвом швейних і трикотажних виробів, бавовняних тканин. Легка промисловість займає 30 % виробництва галузей промисловості області і представлена понад 20 підприємствами (з пошиву готового одягу, виробництва взуття, текстильної промисловості).

Вочевидь, харчова, деревообробна і легка промисловість складають основу виробничої сфери області, відповідно й її експортний потенціал.

Ліс є джерелом деревини та продуктів недеревинної рослинності. Загальна площа лісів складає 258 тис. га. Основні лісові породи – ялина, бук, ялиця, дуб. Широко розвинена деревообробна промисловість. За обсягами виробництва галузь займає шосте місце в області, у ній працює 16 % загальної кількості підприємств області (понад 30).

На території області розташовано 243 території та об'єкти природно-заповідного фонду – заказники, пам'ятки природи, парки, заповідні урочища, ботанічний та дендрологічний парки. На території області розташовано також 836 пам'яток археології, 586 пам'яток історії, 779 пам'яток архітектури та містобудування, 42 пам'ятки монументального мистецтва. З Чернівецької області 11 населених пунктів (Вижниця, Герца, Глибока, Кельменці, Кіцмань, Лужани, Новоселиця, Путила, Сторожинець, Хотин, Чернівці) включено до Списку історичних населених місць України (2001 р.)

Підприємства області надають послуги пізнавального, оздоровчого, гірськолижного

спортивного туризму, літнього відпочинку (у т.ч. у «зелених оселях»), а також лікування. Розвитку лікувального туризму можуть сприяти джерела мінеральної води типу Іжевська, Мацеста, Боржомі, Нафтуся. Розвинути художні промисли з виготовлення килимів, виробів з дерева, вишивання.

Усі ці сфері за належного рівня розвитку інфраструктури підтримання та рекламування і пропагування можуть стати туристично привабливими об'єктами та об'єктами міжнародної співпраці, що покращить показники зовнішньоекономічної діяльності.

Проведене дослідження дає підстави для тверджень, що з метою запобігання переростання загроз зовнішньоекономічної діяльності в економічну небезпеку на рівні держави і місцевих органів виконавчої влади доцільно вжити низку заходів:

посилення інтенсивності регулювання економіки за рахунок розміщення державних замовлень у потенціальних експортних сферах, зокрема, у розбудові транспортних коридорів, легкій промисловості, харчовій промисловості (перероблення плодоовочевої продукції);

перепрофілювання збиткових підприємств на виробництво експортоорієнтованої продукції та надання послуг (зокрема, у сфері туризму та ділових послуг);

підтримка малого бізнесу (у першу чергу – у сфері туризму та легкої промисловості);

розбудова підприємств з виробництва енергетичних ресурсів та розроблення енергетичних запасів корисних копалин;

стимулювання інвестиційної діяльності за рахунок створення привабливих умов для інвесторів (надання державних гарантій, використання механізму пайової участі у фінансуванні проєктів), концентрації капіталовкладень у районах і галузях підвищеної конкурентоспроможності, а також проведення відповідної інформаційної кампанії щодо рекламування і пропагування ресурсів та привабливих сфер господарства;

сприяння формуванню територіальних кластерів – зокрема, з вирощування, збирання, перероблення плодоовочевої продукції, виробництву продукції легкої промисловості та просуванню її на зовнішній ринок;

розроблення місцевих цільових програм стосовно збільшення конкурентоспроможності окремих галузей (зокрема, легкої) та її просуванню на зовнішній ринок;

розширення зовнішньоторгівельних відносин у наданні послуг, зокрема у транспортній сфері, сфері ділових послуг, сфері телекомунікацій;

участь у роботі транскордонних утворень, зокрема, у Дунайській стратегії, започаткування проєктів у рамках транскордонного співробітництва;

сприяння розширенню зовнішньоекономічної діяльності за рахунок створення міжнародних транспортних та інформаційних вузлів і бізнес-центрів на території області, відкриття зарубіжних представництва області.

Наведені заходи, на нашу думку, сприятимуть збільшенню показників зовнішньої торгівлі, зменшенню показників імпорту, збільшенню обсягів реалізації продукції підприємств області та усуненню вказаних загроз зовнішньоекономічної діяльності.

Висновки. Маючи значний ресурсний потенціал, родовища корисних копалин, водні та лісові ресурси, транспортні шляхи, а також будучи прикордонним регіоном, Чернівецька область має окремі загрози у сфері зовнішньоекономічної безпеки. Зокрема, є загроза перетворення на сировинний придаток у сфері постачання будівельних матеріалів, деревини та виробів з деревини. Натомість, джерела корисних копалин, особливо енергетичних, не розробляються або розробляються недостатнім чином. Тому відчутним ризиком видається збереження залежності від постачання енергетичних ресурсів. Достатньо розвинена галузь – легка промисловість – задовольняє лише внутрішній ринок, що говорить про вузькість цього господарства та його переважно натуральний характер. Тим більше що імпорт текстильних матеріалів і текстильних виробів значно перевищує експорт цих товарів. Натомість товари легкої промисловості області є товарами високої якості, так само як і товари народних промислів, які могли б стати прибутковими експортними галузями. Те саме стосується і харчової промисловості, зокрема, перероблення плодів – ці галузі могли б мати значні показники експортної діяльності.

Позитивно, що значно розвиненими є послуги у сфері інформаційних технологій і телекомунікацій, транспортних послуг за питомою вагою та у вартісному вираженні, однак область могла б значно просунутися в зменшенні впливу від імпорту ділових послуг, маючи поряд із розвинутою виробничою сферою потужні освітньо-наукові центри – університети й інститути. Тому в цій сфері ризиком може стати ізоляція від світових

ділових кіл, науково-технічних розробок. Досить значний запас міцності спостерігається у наданні послуг у сфері подорожей, що необхідно і надалі розвивати, зважаючи на значний історико-культурний і туристично-рекреаційний потенціал області. Невикористаними резервами відзначається сфера розбудови транспортних коридорів та використання водних шляхів, зокрема, за рахунок поглиблення участі у Дунайській стратегії (Стратегії ЄС для країн Дунайського регіону).

Обсяги зовнішньої торгівлі товарами також значно перевищують обсяги зовнішньої торгівлі послугами (приблизно у 5,5 рази за експортом та у 6,1 рази за імпортом, за даними січня-жовтня 2015 року), що говорить про невідповідність структури зовнішньої торгівлі області загальносвітовим тенденціям, у який частка сфери послуг значно вища за частку реального сектора, та про важливість активізації діяльності у збільшенні обсягів сфери послуг. Значними резервами тут можуть стати надання транспортних послуг, послуг у сфері туризму, ділових послуг, послуг у сфері інформаційних технологій і телекомунікацій.

Галузями критичного імпорту для господарства області є: продукція чорної металургії, енергетичні ресурси, а також інвестиційні товари – окремі машини та устаткування, без яких неможливо ефективно залучати інвестиції та проводити структурні зрушення в економіці.

Найбільші обсяги торгівлі товарами спостерігаються з Румунією, Російською Федерацією,

Німеччиною, Італією, Нідерландами, Білоруссю, а послугами – з Німеччиною, Румунією, Індією. Очікується, що у зв'язку зі зміною формату та напрямків торгівлі України відбудеться зменшення частки обсягів торгівлі з Російською Федерацією, збільшення обсягів торгівлі з країнами ЄС, розширення ринків країн Азії.

Виявлено також низку загроз зовнішньоекономічної діяльності області: перетворення на сировинний придаток у постачанні деревини, виробів з деревини, будівельних матеріалів та корисних копалин, висока залежність від енергетичних ресурсів та продукції чорної металургії, низький експортний потенціал високорозвинених легкої та харчової галузей промисловості, нерозвиненість експорту послуг, відсутність експорту технологій (порівняно зі світовими стандартами).

Для подолання проблем економічної безпеки слід вжити низку заходів на національному та регіональному рівнях.

Подальші наукові розвідки. Для оцінки небезпеки переростання загроз у сфері зовнішньої торгівлі товарами та послугами у ризики необхідно побудувати модель впливу змін показників сфери зовнішньої торгівлі на валовий регіональний продукт, рівень безробіття та ін. окремі показники, що складатиме основу подальших досліджень. Крім того, подальші дослідження буде присвячено побудові факторної моделі впливу зовнішньоекономічної безпеки на рівень економічної безпеки регіону в цілому.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Бабець І. Г. Зовнішньоекономічна безпека регіонів України в умовах співробітництва з країнами ЄС: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / І. Г. Бабець. – Львів: ПАІС, 2011. – 400 с.
2. Біла С. О. Вплив глобалізаційних процесів на структурні зрушення в Україні (регіональний розріз) / Біла С. О., Жук В. І., Шевченко О. В. // Державне управління регіональним розвитком України [ред. В. І. Воротін, Я. А. Жаліло]. – К.: НІСД, 2010. – С. 219-237.
3. Брикова І. В. Детермінанти міжнародної конкурентоспроможності національних регіонів у глобальному економічному просторі / І. В. Брикова // Міжнародна економічна політика. – 2007. – Вип. 7. – С. 5-33.
4. Брикова І. В. Концепція міжнародної конкурентоспроможності національного регіону та її практичний вимір / І. В. Брикова // Міжнародна економічна політика. – 2006. – №4. – С. 29-53.
5. Гонта О. І. Державне регулювання процесів транснаціоналізації економіки регіонів України [Електронний ресурс] / О. І. Гонта // Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Регіональна економіка». – 2010. – Вип. 7 (27). – Ч.2. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2010_7_2/21.pdf
6. Дашутіна Л. О. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств регіонів України в умовах посилення зовнішньої та внутрішньої нестабільності / Л. О. Дашутіна // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2014. – Вип.5. – С.126-130.
7. Єрмакова О. А. Регіон як самостійний суб'єкт міжнародних економічних відносин / О. А. Єрмакова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №4(106). – С. 169-175.
8. Єрмакова О. А. Роль кластерів у підвищенні міжнародної конкурентоспроможності регіону / О. А. Єрмакова // Економіка промисловості. – 2009. – №5. – С. 75-82.
9. Зовнішня торгівля товарами за січень-жовтень 2015 року. Експрес-випуск Головного управління статистики у Чернівецькій області № 281 від 16 грудня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.

10. Прогнозування зовнішньої стійкості економіки України / Т. А. Тищук, Д. С. Покришка, Д. О. Махортих, О. В. Іванов. – К.: НІСД, 2013. – 30 с.
11. Регіони України у післякризовий період: ризики та перспективи розвитку: аналітична доповідь. – К.: НІСД, 2011. – 38 с.
12. Соціально-економічне становище Чернівецької області за січень-листопад 2015 року. Повідомлення Головного управління статистики у Чернівецькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.
13. Теоретико-методологические и практические основы регионального регулирования внешнеэкономических связей [Электронный ресурс] // Экономика БГЭУ-блог. – Режим доступа: www.economy-web.org/?p=474
14. Черчик Л. М. Статистичне дослідження зовнішньоекономічної діяльності у Волинській області / Л. М. Черчик, С. І. Бегун // Економічний форум. – 2014. – №1. – С. 93-99.
15. Чужиков В.І. Trans-border regional asymmetries in Europe: the case of European Union and East-European neighboring nations / В. І. Чужиков, О. І Федірко // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право). – 2011. – №1. – С. 56-67.
16. Яремко Л. А. Глобалізований регіон та зовнішньоекономічна безпека України: теоретико-методологічний аспект: монографія / Л. А Яремко. – Львів: ЛКА, 2007. – 524 с.

Матеріал надійшов 15.02.2016 р.

Дослідження питань якості життя та соціального розвитку

УДК 314.745.23

ВНУТРІШНІ ПЕРЕСЕЛЕНЦІ В УКРАЇНІ І ГРОМАДИ, ЩО ЇХ ПРИЙМАЮТЬ

ВНУТРЕННИЕ ПЕРЕСЕЛЕНЦЫ В УКРАИНЕ И ПРИНИМАЮЩИЕ ОБЩИНЫ

INTERNALLY DISPLACED PEOPLE IN UKRAINE AND HOSTING COMMUNITIES

Сапелкін Ю. В.

Канд. соціол. наук, старший науковий співробітник Інституту соціології НАН України

Сапелкин Ю. В.

Канд. социол. наук, старший научный сотрудник Института социологии НАН Украины

Sapelkin Y. V.

PhD in Sociology, Senior Researcher, Institute of Sociology of NAS of Ukraine

Анотація

У статті проаналізовано основні проблеми, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи з Донбасу і Криму у громадах, що їх приймають, визначено чинники, що зумовлюють негостинне ставлення, та висловлено пропозиції щодо зміни ситуації.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи (ВПО), приймаючі громади, корінні жителі, волонтерська активність.

Аннотация

В статье проанализированы основные проблемы, с которыми сталкиваются внутренне перемещенные лица из Донбасса и Крыма в принимающих общинах, определены факторы, обуславливающие негостеприимной отношение, и высказаны предложения по изменению ситуации.

Ключевые слова: внутренне перемещенные лица (ВПЛ), принимающие общины, коренные жители, волонтерская активность.

Abstract

The paper analyzes the main problems faced by internally displaced persons from the Donbas and Crimea in the hosting communities, identifies factors determining inhospitable attitudes and argues proposals for change.

Key words: internally displaced persons (IDPs), host communities, indigenous people, volunteer activity.

Вступ. З 2014 року в Україні актуальною стала проблема внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Чинне законодавство визначає їх таким чином: Внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, який постійно проживає в Україні, якого змусили, або який самостійно покинув місце свого проживання, у результаті, або з метою уникнення негативних наслідків збройного кон-

флікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Факт внутрішнього переміщення підтверджується довідкою про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи» [1].

Ставлення до ВПО, як і до факту збройного конфлікту на території України є суперечливим.

Це зумовлює пошук пояснень такої суспільної оцінки. Слід додати, що найбільш неоднозначним залишається питання відносин внутрішніх переселенців з громадами, що їх приймають, про що свідчать досить багато різних прикладів і відгуків, як від сторони, що їх приймає, так і від ВПО. Спільним знаменником для ситуації з переселенцями залишається негативне ставлення до чоловіків ВПО на тлі масової мобілізації корінного населення і високого відсотка постраждалих українських військових. У деяких районах Західної України виникають розбіжності між ВПО і місцевим населенням з цілої низки питань. Протягом літніх місяців деякі жителі Західної України заявляли, що їх у невідповідно великій кількості призивають на військову службу, тоді як ВПО зі Сходу отримали звільнення від служби. При цьому ВПО уникають мобілізації не тільки з причини небажання воювати із знайомими і сусідами, а й з причини можливих негативних наслідків для рідних, що залишилися на непідконтрольній українському урядові території, а також майнових прав [2].

Перші спроби описати становище ВПО в Україні були зроблені у працях О. Балакіревої [3], О. Більовського [4], Т. Семігіної, Н. Гусак та С. Трухан [5-7], Ю. Середи [8] та ін. Проте ці науковці зосередили свою увагу на проблемах самих ВПО, а не їх відносинах із громадами, що їх приймають.

Ця стаття має на меті охарактеризувати відносини внутрішньо переміщених осіб (далі ВПО) з громадами, що їх приймають, та висунути пропозиції щодо унормування таких відносин. Стаття ґрунтується на вторинному аналізі соціологічних опитувань, проведених в Україні у 2014-2015 роках.

Виклад результатів дослідження. Згідно з даними Моніторингу Інституту соціології НАН України, у 2015 р. 49 % опитаних готові допустити ВПО з Донбасу як сусідів, 35,8 % - як колег по роботі, 29,9 % - як близьких друзів, 20,5 % - як членів родини, та при цьому майже п'ята частина опитаних (19,9 %) не готові допустити переселенців з Донбасу у жодній якості (табл.1).

Табл. 1. Розподіл відповідей на питання «Чи згодні Ви допустити вимушених переселенців з Донбасу у тих чи інших якостях (від членів Вашої сім'ї до керівників України)?», 2015 р. (%)

Готові допустити ВПО у якості:	% до усіх
Членів моєї сім'ї	20.5
Близьких друзів	29.9
Сусідів	49.0
Людей, якими я керую: моїми найманими працівниками, підлеглими, тощо	20.1
Колег по роботі, які працюють на рівних зі мною посадах	35.8
Людей, які мною керують: моїми працевластувачами, начальниками, тощо	11.9
Людей, які очолюють адміністрацію населеного пункту, де я зараз проживаю	9.4
Людей, які очолюють міністерства або державні служби України	8.8
Президента України	7.4
Громадян, які голосують на виборах Президента України, Верховної Ради або місцевих органів влади	26.1
Осіб, які отримують в Україні податкові, кредитні чи інші фінансові пільги	13.8
У жодній якості не згодні їх допускати	19.9
Інше	1.0

Аналогічна динаміка спостерігається у ставленні до ВПО із Криму. У більшості випадків їх готові допустити у якості сусідів, колег, друзів, членів родини, але при цьому 17,3 % опитаних не готові допускати ВПО з Криму у жодній якості (табл.2).

Слід зазначити, що стосовно осіб, які переїхали з Криму, негатив виражається у меншій мірі. По-перше, їх чисельність невелика порівнянно з тими, хто залишив Донбас. По-друге, на кримчан не покладають провину за розв'язання війни в країні і загибель українських військовослужбовців. Саме з цих причин подальший опис ставлення до ВПО більше стосується приїжджих зі східної частини країни. При цьому цікаво, що самі ВПО з Криму в найменшій мірі відчують себе прийнятими у новому середовищі, водночас найбільшою мірою прийнятими вважають себе переселенці з Луганської області [9].

Зазначимо, що значною мірою на відносини між ВПО і корінними жителями впливає часовий фактор. Якщо на початок конфлікту бажання надати притулок і матеріальну допомогу ВПО, а також співчуття і допомогу в адаптації готова була реалізувати значна частина населення в усіх областях України, то за останній рік побутові про-

Табл.2. Розподіл відповідей на питання «Чи згодні Ви допустити вимушених переселенців з Криму у тих чи інших якостях (від членів Вашої сім'ї до керівників України)?», 2015 р. (%)

Готові допустити ВПО у якості:	% до усіх
Членів моєї сім'ї	22.1
Близьких друзів	32.7
Сусідів	25.7
Людей, якими я керую: моїми найманими працівниками, підлеглими, тощо	21.0
Колег по роботі, які працюють на рівних зі мною посадах	37.0
Людей, які мною керують: моїми працевлаштувачами, начальниками, тощо	13.2
Людей, які очолюють адміністрацію населеного пункту, де я зараз проживаю	9.9
Людей, які очолюють міністерства або державні служби України	9.6
Президента України	8.0
Громадян, які голосують на виборах Президента України, Верховної Ради або місцевих органів влади	26.9
Осіб, які отримують в Україні податкові, кредитні чи інші фінансові пільги	13.5
У жодній якості не згодні їх допускати	17.3
Інше	1.1

блеми, досвід спілкування, розбіжності, а також погіршення матеріального становища корінного населення значно знизили лояльні настрої у сторони що приймає.

ВПО дедалі частіше повідомляють про труднощі у процесі пошуку житла або роботи. У цих сферах їм доводиться конкурувати з місцевим населенням. Ціни на оренду житла в містах, що приймають, стрімко зросли, що слугувало приводом для обурення місцевих жителів, яким також доводиться платити завищені орендні ставки. Конкуренція за інші обмежені ресурси, наприклад, місця в дитячих садках, робочі місця, також є приводом до негативного сприйняття ВПО. Події 2014-2016 років спровокували ще й політичні розбіжності. У деяких регіонах, які приймають ВПО, представники місцевого населення звинувачують жителів Донецької та Луганської областей у розв'язуванні кризи та у підтримці сепаратистського руху. Негативні історії та чутки стосовно ВПО швидко поширюються в соціальних і традиційних медіа, що слугує ще одним приводом для дискримінації ВПО, здебільшого у питаннях житла та працевлаштування [2].

З-поміж корінних жителів поширена думка, що «ми платимо за них (переселенців)», «переселен-

ці забирають у нас роботу», «вони не вдячні нам». На адресу ВПО висувують звинувачення, наприклад, у відмові в роботі або, якщо дитина не вступила до вищого навчального закладу на бюджет.

У дослідженні, яке проводив Інститут економіки та прогнозування, у жінок-ВПО, які є главами домогосподарств, поцікавилися, чи відчували вони упереджене ставлення від корінних жителів. Більше 56% опитаних дали позитивну відповідь [10].

Окремі експерти в Запоріжжі та Дніпрі акцентували увагу на виразній споживачській позиції і завищеному почутті знедоленості у деякої частини ВПО. Переселенці приїжджають з позицією, мовляв «ви нам винні», відтак очікують, що громади повинні надати їм усе. Таку «позицію звинувачення» деякі опитані у Запоріжжі назвали «радянською ментальністю» та «самостійно набутою безпорадністю».

Подібні непорозуміння між ВПО та громадами що їх приймають, мають розв'язуватись через діалог та висвітлення позитивних прикладів інтеграції. Однак, як зазначив волонтер із Запоріжжя, найбільшою проблемою є те, що «легко знайти погані приклади, набагато важче знайти позитив» [11].

Поряд із появою в Українській державі групи ВПО стрімко зросло й число волонтерів. Через призму ставлення до волонтерів та благодійної діяльності можна опосередковано характеризувати й ставлення до ВПО. У табл. 3 представлено результати дослідження, проведеного 2014 р. Інститутом соціальних досліджень ім. Яременка [12]. Хоча дані не дають змоги розділити допомогу військовим та ВПО, проте вони дані підтверджують досить позитивне ставлення до ВПО з боку громад, достатній рівень бажання допомогти.

У табл. 4 подані результати цього ж опитування Інституту соціальних досліджень ім. Яременка щодо різновидів волонтерської активності у різних регіонах України [12].

Аналіз регіонального розподілу активності громадян із допомоги українським військовим та вимушеним переселенцям виявив зв'язок із ставленням до АТО на Донбасі та подій у Криму. Якщо

Табл. 3. Структура волонтерської активності респондентів, %

Види допомоги	Кількість, %
Переказували гроші військовим чи ВПО	52,7
Приносили речі або продукти в благодійні або волонтерські організації	40,0
Купували товари або послуги, коли знали, що дохід частково піде військовим або ВПО	27,8
Купували за свої гроші продукти чи речі військовим чи ВПО	25,2
Особисто допомагали ВПО речами або грошима	14,2
Безоплатно працювали чи допомагали волонтерським організаціям	9,3
Поселяли ВПО на власній житловій площі	3,5

мешканці західних областей частіше переказували гроші для допомоги військовим та ВПО, то мешканці Центру та Півночі виділяються більшою особистою допомогою переселенцям та купівлею продуктів і товарів, необхідних військовим та переміщеним особам. Саме вони надають найбільшу підтримку як переселенцям, так і українським військовим. Найменш активними в цьому плані є Схід та Південь держави. Південні регіони мають свою специфіку. На їхню територію припала менша кількість вимушених переселенців, тому і значно нижчий рівень волонтерської діяльності. Однак загроза поширення конфлікту все ж мотивує мешканців цього регіону займати активнішу позицію у питанні допомоги ВПО і військовослужбовцям.

На Донбасі достатньо високий рівень особистої підтримки ВПО. Причинами такого ставлення є більша обізнаність про реальні проблеми людей, що виїхали або перебували у зоні бойових дій. Але скрутне економічне становище не дозволяє виявляти достатньо активну волонтерську позицію. При цьому по мірі можливостей населення бере участь у забезпеченні ВПО необхідними продуктами, одягом та предметами побуту.

За результатами досліджень можна зробити висновок, що близько чверті корінних жителів областей, що приймають переселенців, взяли ВПО у свою громаду. При цьому 81 % відповіли, що ВПО повинні повернутися додому відразу ж, як тільки це стане можливим. Трохи більше третини відзначають, що ВПО вже стали частиною населення тих територій, куди вони переїхали [12].

Розглянемо також відповіді респондентів-ВПО на питання про те, чи відчувають вони себе прийнятими та в безпеці в спільноті, де наразі проживають. Це питання було поставлене ВПО у грудні 2014

та у березні 2015 року. Дослідження засвідчує, що переселенці стали позитивніше оцінювати те, як їх приймають. Індекс лояльності зріс майже вдвічі (з 29 до 49). Слід відзначити, що найвищий індекс лояльності мають Харківська та Запорізька області. А найменший показник лояльності дістала Київська область [9].

Табл. 4. Структура волонтерської активності респондентів за регіонами, %

Види допомоги	Захід	Центр	Північ	Схід	Південь	Донбас	м. Київ
Переказували гроші військовим чи ВПО	70.1	67.5	67.9	35.4	35.7	4.9	54.0
Приносили речі або продукти в благодійні або волонтерські організації	45.0	54.0	53.8	25.4	22.6	10.4	62.7
Купували товари або послуги, коли знали, що дохід частково піде військовим або ВПО	34.4	38.4	30.5	24.9	9.9	4.2	36.0
Купували за свої гроші продукти чи речі військовим чи ВПО	33.7	34.5	36.4	20.7	8.4	6.2	11.3
Особисто допомагали ВПО речами або грошима	15.1	20.7	16.0	17.2	4.4	13.9	0
Безоплатно працювали чи допомагали волонтерським організаціям	15.5	11.7	15.0	4.3	1.6	7.7	0
Поселяли ВПО на власній житловій площі	3.9	3.6	6.5	3.9	0.8	2.8	0

Причини негостинного ставлення до переселенців і чинники, на яких ґрунтується негативне ставлення до переселенців, можна умовно поділити на: особисті (загибель українських чоловіків, які є родичами місцевих жителів), особистісні якості кожної окремої людини (незалежно від місця проживання), її світогляд, рівень вихованості, толерантності та культурності. Оскільки частина ВПО веде аморальний спосіб життя, місцеве населення проектує негативну думку стосовно цих конкретних осіб на всіх переселенців, відтак формується уявлення, що в Донецькій області мешкає чимало неблагополучних громадян. Крім особистісних факторів мають місце економічні (зростання цін у цілому, зниження доходів, скасування пільг і соціальних виплат більшість жителів України пов'язують саме з подіями на Сході, тому провину за ці негативні зміни перекладають саме на переселенців). Окрім цього, наплив переселенців наситив ринок зайнятості, що призвело до зниження заробітних плат і ускладнило працевлаштування, міграційні потоки всередині країни негативно відобразилися і на цінах на оренду житла за рахунок зростання попиту, що в свою чергу накладає негативний відбиток на ставлення до ВПО.

Висновки та рекомендації. Аналіз досліджень, проведених в Україні у 2014-2016 роках, засвідчив, що у більшості випадків місцеві мешканці готові допустити ВПО з Донбасу та АР Крим як сусідів, колег, друзів, членів родини. Майже половина опитаних беруть активну участь у допомозі військовим та ВПО, а 15% опитаних особисто допомагали ВПО речами або грошима.

Однак майже п'ята частина опитаних не готові допускати ВПО в жодній якості і продовжу-

ють змушувати переселенців відчувати себе «не в своїй тарілці» через відмову здавати житло, працевлаштування, а також допускають брутальність під час спілкування, ведуть обвинувальні розмови в транспорті, на вулицях міст та сіл.

З-поміж причини негативного ставлення до переселенців можна виокремити особисті та економічні.

Оскільки наявні потреби ВПО задоволені не повною мірою і їх проблеми навряд чи зникнуть із часом, то доцільним видається вжиття наступних заходів:

- вдосконалити нормативно-правову базу з метою спрощення доступу ВПО до усіх видів муніципальних та державних послуг;
- запровадити програми адаптації службовців різних державних установ для ефективнішої роботи з ВПО, провести навчання і тренінги із залученням іноземних фахівців;
- провести комплексну інформаційну кампанію, спрямовану на підвищення рівня інформованості ВПО щодо їхніх прав, а також методів і шляхів реалізації цих прав;
- розробити комплексну адаптаційну стратегію для полегшення інтеграції та ефективної адаптації ВПО

Доцільно здійснювати подальше вивчення стосунків між ВПО та громадами, що приймають, для подальшої розробки та впровадження низки заходів, метою яких буде підвищення лояльності до ВПО з боку місцевих жителів, побудова системи взаємної допомоги за умови ефективного залучення соціального і професійного потенціалу ВПО в інтересах громади.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.
2. Report on the human rights situation in Ukraine 15 November 2014 [Electronic resource] / Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. – Mode of access: http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/OHCHR_sixth_report_on_Ukraine.pdf.
3. Балакірева О. М. Спектр проблем вимушених переселенців: швидка оцінка ситуації та потреб [Електронний ресурс] / Балакірева О. М. // Український інститут соціальних досліджень. – Режим доступу: <http://www.uisr.org.ua/news/36/83.html>.
4. Біловський О. А. Особливості механізму надання державної житлової допомоги внутрішньо переміщеним особам в Україні / Біловський О. А. // Український соціум. – 2015. – № 3. – С. 104-113.
5. Семігіна Т. В. Соціальна підтримка внутрішньо переміщених осіб / Семігіна Т. В., Гусак Н. Є., Трухан С. О. // Український соціум. – 2015. – № 2. – С. 65-72.
6. Semigina T. "It is important to give people responsibility for their own lives": Social Work and Internally Displaced People in Ukraine / Semigina T., Gusak N. // Social Dialogue. – 2015. – Vol. 10. – P. 26- 29.
7. Semigina T. Armed conflict in Ukraine and social work response to it: What strategies should be used for internally displaced persons? / Semigina T., Gusak N. // Social, Health, and Communication Studies Journal. – 2015. – Vol. 1(2). – С. 1-23.

8. Серода Ю. В. Соціальний капітал внутрішньо переміщених осіб як чинник локальної інтеграції в Україні / Серода Ю. В. // Український соціум. – 2015. – № 3. – С. 29-41.
9. Key perceptions of internally displaced people in Ukraine [Electronic resource] / Ground Truth Solutions. – Mode of access: http://groundtruthsolutions.org/wp-content/uploads/2015/07/Ukraine_R2_2015.pdf
10. Квінтанілла Д. У пастці пропагандистської війни. Покинуті. Розчаровані. Затавровані [Електронний ресурс] / Квінтанілла Д., Парфенюк О., Мороз В.; Інтерньюз. – Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/0BxzBAq84K9dOUU12Y2NvLXBaX2c/view>.
11. Дослідження «Соціальний капітал внутрішньо переміщених осіб та способи його зміцнення» [Електронний ресурс] / Інститут економіки та прогнозування НАН України. – Режим доступу: <http://ief.org.ua>
12. Дослідження «Ставлення до переселенців і волонтерської діяльності» [Електронний ресурс] / Інституту соціальних досліджень ім. Яременка, 2014 р. – Режим доступу: <http://www.uisr.org.ua/img/upload/files/Settlers%20and%20volunteering.pdf>.

Матеріал надійшов 12.02.2016 р.

РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ СПРОМОЖНОСТІ КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ (НА ПРИКЛАДІ ВІЛ-ПОЗИТИВНИХ ЖІНОК)

РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СПОСОБНОСТИ КЛИЕНТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ (НА ПРИМЕРЕ ВИЧ-ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ЖЕНЩИН)

LIVELIHOOD ENHANCEMENT OF THE SOCIAL WORK CLIENTS (CASE OF HIV-POSITIVE WOMEN)

Семигіна Т. В.

Докт. політ. наук, професор кафедри соціальної роботи і практичної психології Академії праці, соціальних відносин і туризму

Семыгина Т. В.

Докт. полит. наук, профессор кафедры социальной работы и практической психологии Академии труда, социальных отношений и туризма

Semigina T. V.

Dr. in Political Sciences, Professor of Social Work and Applied Psychology Chair, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Анотація

Інтегрована інтервенція посилення економічної спроможності жінок, розроблена в межах проекту «Покращення ВІЛ-послуг для представників груп найвищого ризику в Україні», пройшла апробацію у чотирьох регіонах країни. Її досвід засвідчує потребу у комплексних підходах, спрямованих на розвиток ресурсів клієнтів соціальної роботи, зростання їхньої самоефективності як передумови розв'язання власних соціально-економічних проблем. Переваги інтервенції, побудованій на підході забезпечення засобів до існування, полягають у структурованому короточасному втручанні, орієнтованому не тільки на розв'язання завдань за клієнтів чи передання їм знань, як на формування у них життєсмишлів, нових поведінкових практик і сприятливого середовища.

Ключові слова: *стале забезпечення засобів до існування, самоефективність, екологічна модель, інтегрована інтервенція.*

Аннотация

Интегрированная интервенция усиления экономических возможностей женщин, разработанная в рамках проекта «Улучшение ВИЧ-услуг для представителей групп высокого риска в Украине», прошла апробацию в четырех регионах страны. Ее опыт показывает потребность в комплексных подходах, направленных на развитие ресурсов клиентов социальной работы, роста их самоэффективности как предпосылки решения своих социально-экономических проблем. Преимущества интервенции, построенной на подходе обеспечения средств к существованию, заключаются в структурированном кратковременном вмешательстве, ориентированном не столько на решение задач за клиентов или передачи им знаний, как на формирование у них жизнесмыслов, новых поведенческих практик и благоприятной среды.

Ключевые слова: *устойчивое обеспечение средств к существованию, самоэффективность, экологическая модель, интегрированная интервенция.*

Abstract

The integrated intervention for livelihood enhancement of women (elaborated within the project «Improving HIV/AIDS services for key populations in Ukraine» has been piloted in four regions. Its experience shows the need for a comprehensive approach aimed at developing the resources of social work clients, improving their self-efficacy as a pre-condition for solving their socio-economic problems. The advantages of interventions based on the sustainable livelihood approach are related to their structured and short-term

nature; they are focused not so much on solving problems for clients or transfer knowledge to them, as on shaping of their new sense of life, new behavior patterns and supportive environment.

Key words: *sustainable livelihood approach, self-efficacy, ecological model, integrated intervention.*

Постановка проблеми. В останні роки у світовій практиці дедалі більшого поширення набувають так звані «інтегровані інтервенції», які передбачають вплив на одні сфери життєдіяльності клієнта соціальної роботи (наприклад, його фінансову самостійність) з метою поліпшити результати впливу в іншій сфері (наприклад, здоров'я). При цьому у сучасних закордонних публікаціях із соціальної роботи [11; 20] триває дискусія стосовно ефективності застосування тих чи тих стратегій розвитку економічної спроможності клієнтів соціальних служб, подолання їх структурної залежності від допомоги та споживацького ставлення. У вітчизняній науковій літературі ці питання майже не обговорюються. Однак очікування користувачів соціальних закладів від соціальних працівників, які мали б розв'язати за них проблеми, доволі високі [17]. Це зумовлює необхідність визначення того, яким чином можна заохочувати клієнтів до розвитку навичок самостійного подолання труднощів, у тому числі матеріального характеру, розвивати їх економічну спроможність.

Аналіз останніх публікацій. Закордонні публікації з питань розвитку економічної спроможності клієнтів соціальної роботи виходять із двох принципово відмінних підходів:

1) макропрактика (переважно, у рамках радикальної парадигми соціальної роботи) – підтримка соціальними працівниками боротьби представників уразливих груп за гідні умови життя, протидія чинникам соціальної уразливості, посилення справедливого розподілу ресурсів у громадах [11; 13; 14];

2) мікропрактика (парадигма індивідуальної активізації клієнтів) – фінансова соціальна робота, яка ґрунтується на розвитку індивідуальних навичок управління власними ресурсами; посилення бажаних патернів поведінки та зв'язків із фокусними соціальними системами; працевлаштування з підтримкою [16; 18; 20].

У вітчизняній професійній соціальній літературі з-поміж методів чи форм соціальної роботи згадують економічні, маючи на увазі, переважно, розподіл фінансової соціальної допомоги (див. приміром, працю М. Лукашевича та І. Миговича [4]). Хоча це має досить опосередкований стосунок до професії соціальної роботи як такої. Водночас у публікаціях, де описано поточну укра-

їнську практику соціальної роботи [5; 7], знаходимо елементи застосування стратегій розвитку економічної спроможності – від навчання навичкам до розвитку соціальних підприємств. Проте в останньому випадку економічна складова соціальної підтримки розглядається як вторинна, така, що допомагає вирішувати інші важливі проблеми, які зумовлюють складне становище в родині.

Мета і методи. Ця стаття аналізує досвід інтегрованої інтервенції посилення економічної спроможності жінок, розроблену в межах проекту «Покращення ВІЛ-послуг для представників груп найвищого ризику в Україні», яка проходить апробацію у чотирьох регіонах України. Окрім огляду наукової літератури, стаття спирається на етнографічне дослідження (власні рефлексії автора статті стосовно участі в розробленні та апробації методології, спостереження за роботою груп клієнток, вивчення історій їх успіху, дискусії із фахівцями, вивчення документів організацій, зокрема, напрацювань учасниць тощо).

Виклад основних результатів.

Призначення інтервенції. Традиційні інтервенції, спрямовані на поліпшення якості життя вразливих груп населення, використовують стратегії з тієї ж сфери, де знаходиться очікуваний результат. Так, задля підвищення економічної самостійності використовують методи мікрокредитування, розвитку малого бізнесу або профорієнтації. Для підвищення рівня грамотності в найбільш вразливих країнах вдаються до методів утримання учнів у початковій школі. У той час, як інтервенції ВІЛ-сервісних організацій переважно спрямовані на поліпшення поведінкових і медичних показників клієнтів. Приміром, проекти з догляду та підтримки для людей, які живуть із ВІЛ, пропонують супровід клієнтів, консультування та групи взаємодопомоги з метою постановки клієнта на облік у центрах СНІДу, регулярне обстеження, своєчасне призначення терапії і прихильність пацієнта до лікування для поліпшення клінічних показників тощо.

Наразі у сучасній соціальній роботі актуальними є так звані інтегровані інтервенції, які передбачають комплексний, біопсихосоціальний підхід. Вони спрямовані на короткострокові, орієнтовані на конкретні дії та подолання залежності

від соціальної служби, програми. Адже розвиток професійної соціальної роботи супроводжується такими явищами як «споживацьке ставлення клієнтів» [2], «структурна залежність від підтримки», а також появою «професійних клієнтів/користувачів соціальних послуг», що свідчить про тенденції посилення «патерналізму» [11]. Це ставить питання стосовно вироблення у клієнтів навичок самостійно долати свої проблеми й розвивати свої ресурси.

Прикладом такої інтервенції може слугувати «Майстерня можливостей», яка розроблена й проходить апробацію у рамках проекту «Покращення ВІА-послуг для представників груп найвищого ризику в Україні», який впроваджується міжнародною організацією Пакт Інк. у партнерстві з FHI 360 за фінансової підтримки Надзвичайного плану Президента США з надання допомоги у боротьбі зі СНІДом (PEPFAR).

Мета інтервенції «Майстерня можливостей» полягає у покращенні якості життя, пов'язаної зі здоров'ям, у ВІА-позитивних жінок з дітьми від 0 до 6 років шляхом інтеграції медично та економічно спрямованих програм. При цьому пов'язана зі здоров'ям якість життя розуміється як сприйняття людьми свого становища в житті залежно від культурних особливостей і системи цінностей та в зв'язку з їхніми цілями, очікуваннями, стандартами, турботам, тобто як цілком суб'єктивний показник.

Інтервенція також імпліцитно спрямовувалась на формування незалежності від послуг організації, що розумілось як сприяння самооефективності людини, вмінню долати свої проблеми та складні життєві обставини [15]; зменшення психологічної або фізичної залежності від організації; відсутність відчутної потреби у соціальному супроводі з боку соціальних служб чи постійної підтримки соціальних працівників.

Очікувалось, що 200 жінок (п'ять груп по 10 жінок, за каскадним принципом у чотирьох організаціях) пройдуть інтегровану інтервенцію й матимуть позитивні зміни в житті: покращення загального стану здоров'я та самопочуття; гармонізація стосунків з дитиною чи партнером; влаштування на роботу; вирішення особистісних проблем; покращення навичок спілкування; підвищення самооцінки та рівня задоволеності життям. Вибір жінок як цільової групи інтервенції спирається на дані досліджень, які свідчать про їх особливу уразливість у контексті поширення епідемії ВІА/СНІДу в Україні [1; 10].

Теоретичні основи інтервенції. В основу інтервенції покладено підхід сталого забезпечення засобів до існування (*Sustainable Livelihoods Approach*), розроблений у 1990-х у Великобританії і використовуваний організацією РАСТ, яка втілювала проект, у різних країнах світу [18]. У рамках цього підходу вирізняють п'ять типів активів (ресурсів), якими володіють окремі особи та домогосподарства: особисті (стан здоров'я, знання, навички тощо); соціальні (мережа підтримки та комунікації); фінансові (заробітки, прибутки від продажу продукції, кредити); природні (житло, земля, інша власність); фізичні (інструменти, обладнання, доступ до комунальної інфраструктури). Різні типи активів взаємно посилюють один одного та впливають на здатність людини отримувати доступ до послуг, закладів, організацій, державних гарантій тощо, а це, у свою чергу, зумовлює посилення економічної самостійності. При розробленні інтегрованої інтервенції ми виходили з того, що піднесення економічного та соціального функціонування ВІА-позитивних жінок сприятиме мотивації турбуватися про власне здоров'я, проходити лікування, а також створюватиме належні умови для цього. Наша робота виходила з того, що клієнтки мають, а не того, що їм бракує, спиралась на кейс-менеджмент, орієнтований на сильні сторони клієнтів [19].

Уся робота з підготовки та впровадження інтервенції також будувалась з урахуванням: 1) моделі Прохаски-Діклемента [6], яка передбачає поступову зміну поведінки через набуття та закріплення нових навичок; 2) теорії соціального наочіння А. Бандури [9], яка не тільки пропонує концепцію самооефективності як віри індивіда у свою здатність змінити певну поведінку й позбутися чинників; концепції та підходів до організації тренінгів особистого зростання [8]; 3) соціально-екологічної теорії соціальної роботи [12]), яка, ґрунтуючись на ідеї «людина в оточенні», допомагає посилювати та урізноманітнювати ресурси людей через спонукання клієнтів використовувати максимум ресурсів свого оточення і перетворювати своє середовище на сприятливе; 4) концепції мотиваційного інтерв'ювання [6] з його спонукальним і підтримуючим характером відносин.

Ключові теоретичні концепції, на які спирається інтегрована інтервенція для ВІА-позитивних жінок, представлено на рис. 1.

Цільова група інтервенції. За умовами інтегрованої інтервенції, у ній могли брати участь ВІА-позитивні жінки, які потребують формування



Рис.1. Ключові теоретичні концепції, на які спирається інтервенція «Майстерня можливостей»

прихильності до лікування антиретровірусною терапією (АРТ), старші 18 років, які мають дітей віком до 6 років. Вони також не повинні були мати постійну роботу та мали перебувати у складних життєвих обставинах (малозабезпеченість, негативні стосунки у родині, проблеми у вихованні та догляді за дитиною тощо). Останнє знову ж таки визначалось за суб'єктивною самооцінкою.

У чотирьох ВІЛ-сервісних організаціях (Дніпропетровськ, Полтава, Черкаси та Чернігів) було загалом набрано 202 клієнтки. Дані, отримані з організацій, свідчать, що в інтервенції не було жінок, молодших за 21 рік. Лише 6 % клієток – віком до 25 років. Понад 60 % жінок мають вік, старший за 30 років, з них 7 % – старші 40 років.

Доволі низький рівень матеріального становища більшості клієток інтегрованої інтервенції очевидний з аналізу активів клієток, передовсім, фінансових, фізичних та природних. Цим активам здебільшого притаманний невисокий рівень (рис. 3). При цьому лише 3 % клієток інтегрованої інтервенції мають відносно високий рівень фінансових активів, 45 % – середній і 52 % – низький.

З-поміж клієток не було офіційно зареєстрованих безробітними (центри зайнятості мають досить складну процедуру реєстрації і вимоги до отримання статусу безробітного). Водночас 51 % могли вважатися безробітними згідно із методологією Міжнародної організації праці (безробітним вважається той, хто не працює і в будь-який спосіб шукає роботу). 17 % мають тим-

часову роботу. Майже третина – це жінки, які перебувають у відпустці по догляді за дитиною

Самооцінка клієток свідчить, що ніхто з них не має високого матеріального становища. Жодна жінка не зазначила, що її родина може дозволити собі придбати те, що вони хочуть. 2 % вказали, що вони не можуть собі дозволити дорогі покупки. Водночас майже 60 % сказали, що їм лише вистачає на харчування та придбання недорогих речей (за методологією оцінки соціально-економічного статусу родин), це вважається показником бідності/малозабезпеченості і має негативні наслідки, адже серед населення з низьким соціально-економічним статусом проблеми, пов'язані зі здоров'ям, виявляються більшою мірою, ніж серед груп з вищим статусом. «Представники низькостатусних груп є уразливішими, оскільки зазнають впливу стресових чинників більшою мірою, ніж інші групи, і при цьому мають у своєму розпорядженні менші ресурси для виживання і вирішення життєво необхідних проблем» [3]).

Клієнтки інтегрованої інтервенції мають дещо вищі показники соціальних (сімейна, соціальна ситуація та підтримка) активів порівняно з активами матеріальними. Але й ці активи здебільшого не можуть бути оцінені як високі. Так, лише приблизно чверть жінок має високий рівень соціальних активів і майже стільки ж – середній.

Рівень особистих активів (здоров'я, освіта та навички, впевненість у собі, мотивація до змін) клієток інтегрованої інтервенції «Майстерня можливостей» є майже таким самим, як і рівень соціальних активів. Половина з жінок має високий рівень таких активів, ще майже чверть – середній рівень. Достатньо високий рівень особистих активів підтверджується, зокрема, тим фактом, що лише 4 % клієток інтегрованої інтервенції мають незакінчену середню освіту, ще 24 % – середню, 33 % отримали професійну освіту у профтехучилищах чи на курсах, 39 % мають середню технічну або вищу освіту. Тобто серед клієток інтервенції переважають ті, хто має певну фахову освіту.

З-поміж усіх жінок, які беруть участь в інтегрованій інтервенції, 13 % – це ті, кому щойно призначена АРТ. У 24 % жінок була перерва в прийомі АРТ. У той час як 63 % мали проблеми зі своєчасним прийомом АРТ

В інтервенцію потрапили 38 жінок (19 %), які раніше ніколи не користувалися послугами тієї

ВІА-сервісної організації, яка впроваджує інтегровану інтервенцію «Майстерня можливостей». 29 жінок (14 %) мали значну перерву у користуванні послугами, випали з поля зору цієї ВІА-сервісної організації, і ще 30 % користувались послугами зрідка.

Отже, «типовий портрет» учасниці інтегрованої інтервенції «Майстерня можливостей» можна окреслити таким чином: ВІА-позитивна жінка, віком старша за 30 років, яка має одного-двох дітей, у т. ч. дитину віком до шести років. Їй притаманний низький рівень матеріального становища, за якого її родина не може дозволити собі придбати потрібні їй речі. Ця жінка або не працює й шукає роботу, або перебуває у відпустці по догляду за дитиною, не має суттєвих фізичних (інструментів, обладнання тощо) та природних (житло, земля абощо) активів. Водночас має середній і вище рівень соціальної підтримки, а також середній і вище рівень особистих активів, зокрема, певну професійну освіту. До потрапляння в інтервенцію ця жінка переважно мала проблеми зі своєчасним прийомом АРТ і здебільшого неактивно користувалась послугами ВІА-сервісної організації.

Зміст інтервенції. У межах впровадження проекту була розроблена інтервенція, яка передбачала такий пакет послуг:

- послуги інтервенції «Школа пацієнта» (5 структурованих сесій і 3 місяці контролю прихильності до лікування АРТ); надалі соціальний працівник «Школи пацієнта» може брати участь у роботі команди, яка здійснює оцінку стану клієнтки та визначає план соціального супроводу;
- зустрічі на початку інтервенції «Майстерня можливостей» із мультидисциплінарною командою для визначення рівня активів/ресурсів клієнтки та її проблем;
- мінімум шість індивідуальних зустрічей із кейс менеджером у рамках здійснення індивідуального соціального супроводу та можливість скерування на професійні курси, придбання потрібного для започаткування власної справи обладнання тощо (можливість фінансової підтримки дій клієнтки із покращення свого економічного становища);
- 12 щотижневих сесій групової роботи, побудованою за методикою «90 днів»;
- завершальна зустріч із мультидисциплінарною командою.

У межах інтервенції відбувалась переадресація – спрямування клієнток до додаткових сер-

вісів, а також була організована робота дитячого центру, задля того, аби клієнтки могли брати участь у групових заняттях чи мати вільний час для вирішення своїх проблем.

Досвід апробації інтегрованої інтервенції засвідчив, що з-поміж ключових інструментів інтервенції найбільш корисними виявились такі:

- форма оцінки активів клієнтки, яка мала не тільки інформативний, а й спонукальний характер, оскільки містила питання щодо того, яким чином клієнтка готова працювати над розвитком тих чи інших власних активів, а також передбачала участь клієнтки в оцінюванні рівня розвитку п'яти груп власних активів за шкалою від одного до десяти;

- план індивідуального супроводу із показниками проміжного успіху клієнтки. Варто зазначити, що кейс-менеджер також брала участь у щотижневих групових заняттях, що давало змогу бачити розвиток і проблеми клієнтки;

- щотижнева картка досягнення цілей, яку вела для себе кожна клієнтка (під час групових занять кожна клієнтка мала сформулювати для себе три індивідуальні цілі – стосовно щастя, здоров'я та добробуту на три найближчі місяці, визначати щоденні кроки із їх досягнення, звітуватись щовечора перед партнеркою по групі і на наступному занятті);

- афірмації, які жінки формулювали для саме самостійно (наприклад, «Я з легкістю вирішую свої проблеми!», «Я люблю й сприймаю себе такою, якою я є!» тощо). За допомогою цих тверджень, а також медитативних вправ відбувалась реконструкція життєсмислів;

- домашні завдання, що формують відповідальність та підзвітність (ведення фінансового щоденника та використання підходу «Чотири конверти» для розподілу місячного сімейного бюджету; спостереження за собою в конфлікті; підготовка власного резюме тощо).

Алгоритм інтервенції. Досвід апробації інтервенції в чотирьох організаціях дає підстави запропонувати певний алгоритм (умовну схему) ведення випадку у рамках інтегрованої інтервенції «Майстерня можливостей» (рис. 2). Її відмінність від традиційних схем ведення випадку полягає у тому, що в перші місяці клієнтка перебуває під інтенсивним супроводом двох соціальних працівників – «Школи пацієнта» та «Майстерні можливостей».

У соціальній роботі інтервенція вважається короткостроковою, адже її тривалість для однієї

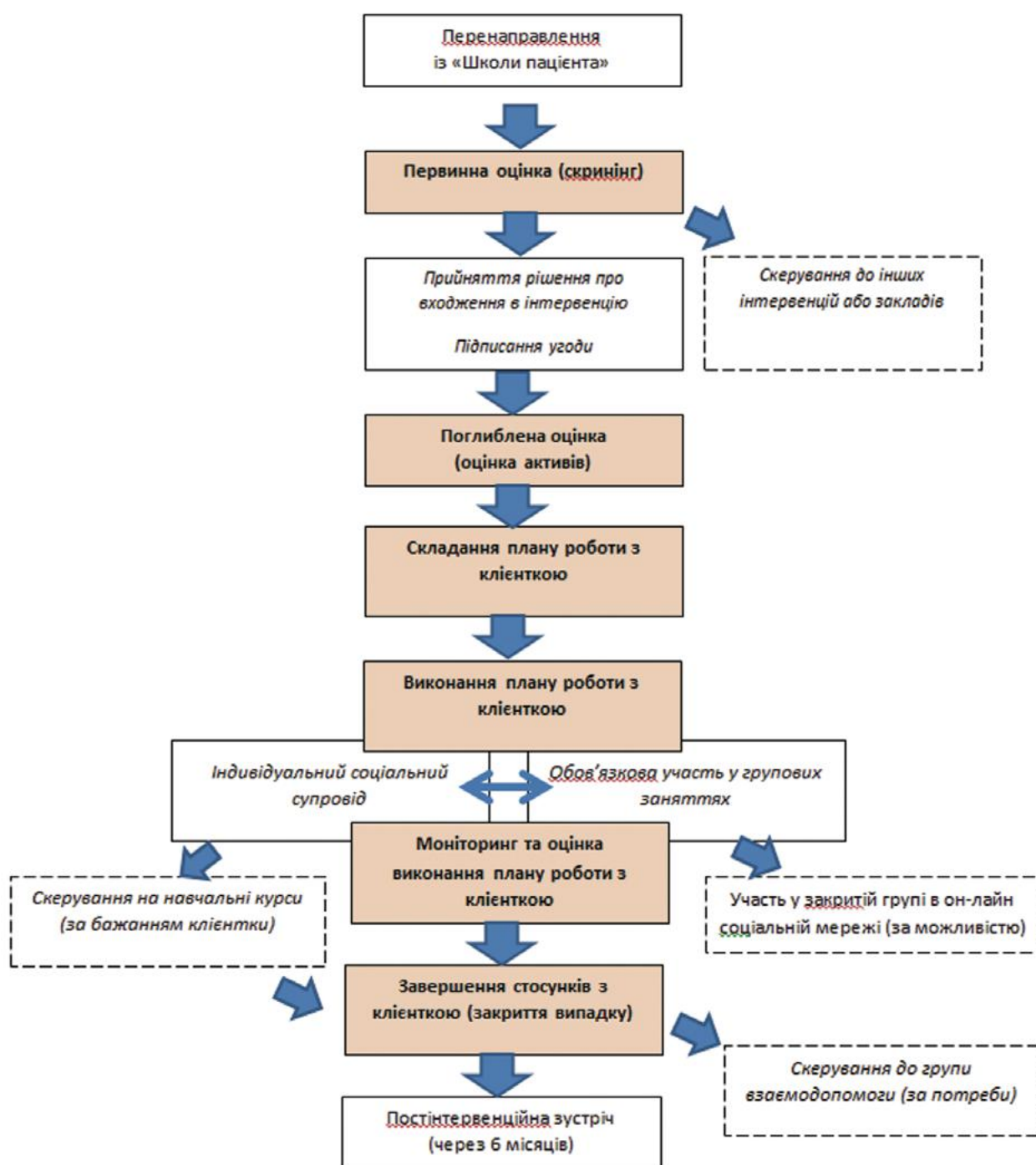


Рис.2. Алгоритм роботи з клієнткою інтегрованої інтервенції «Майстерня можливостей»

Розроблено автором.

клієнтки становить шість-сім місяців (з них три місяці жінка бере участь у щотижневих групових заняттях). Після цього відбувається оцінювання досягнутого (і це робить і сама клієнтка також) та завершення стосунків. Передбачається, що через півроку після завершення інтервенції доцільно провести постінтервенційну зустріч для того, щоб учасниці мали змогу поділитись досягненнями.

Утім, під час апробації виявилось, що значна частина курсів, як-от курсів перукарів, триває два-три, подекуди шість місяців, що ускладнює оцінку успіхів клієнток, призводить до подовження терміну перебування під соціальним супроводом.

Водночас не всі клієнтки можуть завершити інтервенцію. Критеріями виключення з

інтервенції, за рішенням організацій, що її впроваджують, стали: 1) пропуск першого та/або другого заняття з циклу групових занять; 2) пропуск двох занять без відпрацювання (з 3 по 12 сесію); 3) відмова від співпраці та виконання рекомендацій (на основі рішення мультидисциплінарної команди).

Досягнення і труднощі інтервенції. Кейс-менеджери відзначають, що у жінок, навіть тих, які ще перебувають в інтервенції, відбувається: 1) особистісне зростання, підвищення самооцінки, вмотивованість до позитивних змін у своєму житті; 2) змінюється на краще ставлення до здоров'я (жінки відвідують лікарів, яких вони боялись відвідувати через страх, як-от гінекологів, ендокринологів тощо; змінюється режим харчування та сну, вживання води; жінки починають займатися фізичними вправами тощо); 3) зміна зовнішності (зовнішній вигляд, чистий одяг та доглянутість, бажання виглядати краще).

У кожній з організацій, де впроваджується інтервенція, є історії успіху тих, хто пройшов/проходить інтервенцію: закрито, реструктуризовано кредити в банку; жінки почали робити перші кроки у налагодженні власної справи (наприклад,

ремонт, пошиття постільної білизни); відбулось відновлення родинних стосунків або припинення тих стосунків, які перешкоджали життю жінки та дітей. Одна з клієнток стала соціальним працівником центру адаптації бездомних (в організації є практика забезпечення економічної спроможності своїх клієнтів через створення для них робочих місць коштом місцевого бюджету та оплачуваних громадських робіт).

Кейс-менеджери кажуть, що в минулому для клієнток залишаються: «... пропуски АРТ-лікування, відчуття себе брудною через статус, нікчемною через минуле, невпевненою у своїх силах, хронічно безробітною, винною всім і всьому, позбавленою можливості прийняття рішень щодо власного життя». Самі клієнтки відзначають таке: «*“Майстерня можливостей” допомогла мені відчувати, що я можу більше, ніж здавалось... Це як знову відправити автобус у путь після довгого простою у депо. Мені здається, я й є той автобус...*»; «*Я пливала за течією. А тепер я відчуваю, що живу!*».

Участь у розробленні та апробації інтегрованої інтервенції з піднесення економічної

Табл. 1. SWOT-аналіз інтегрованої інтервенції «Майстерня можливостей»

Сильні сторони інтервенції	Слабкі сторони інтервенції, труднощі
- Клієнт-орієнтований підхід, що дає змогу максимально приділити увагу кожній клієнтці - Поведінковий підхід, що дозволяє сформулювати корисні звички - Окрім безпосередніх цілей інтервенції, групова робота дає змогу жінкам формувати потужне коло підтримки, зменшувати рівень стигматизації від наявності ВІЛ-статусу, покращувати стресостійкість, впевненість в собі та в своїх можливостях долати проблеми	- Дуже вимогливі критерії включення до інтервенції (особливо це стосувалось віку дітей) - Суперечності та непрозорість політики щодо соціальних виплат малозабезпеченим призвела до того, що частина жінок не готові були до отримання благодійної допомоги від ВІА-сервісної організації - Ігнорування макроекономічних чинників та суспільних умов, погіршення яких утруднює доступ жінок до ресурсів/активів - Труднощі оцінювання результатів, оскільки робота ґрунтується на розвитку самооцінки та віри клієнтки у власні можливості (суб'єктивні показники)
Можливості для інтервенції	Загрози для інтервенції
- Детально описана методика інтервенції дає змогу поширювати її в різних організаціях - Методика може бути з легкістю модифікована для інших груп клієнтів (про що засвідчив досвід Полтави, де її вже використовують для жінок, які зазнали насилья в сім'ї, та внутрішньо переміщених осіб)	- Продовження патерналістських стосунків із клієнтками, неподолання психологічної залежності від ВІА-сервісної організації - Відсутність професійного інтересу соціальних працівників та соціальних служб для інтервенції, яка має незвичний характер і спрямована на індивідуальне наснаження клієнтів; - Брак фахівців, здатних адекватно втілювати стратегії економічного розвитку клієнтів соціальної роботи

спроможності ВІА-позитивних жінок дає підстави визначити її сильні та слабкі сторони, можливості та загрози для розвитку (представлені у табл. 1). У цілому ж слід відзначити, що ця інтервенція посилення економічної спроможності жінок кидає виклик усталеним в Україні патерналістським стосункам між соціальними працівниками та отримувачами послуг [17], розвитку споживацького сценарію співпраці з боку клієнтів, зниження рівня їх самоефективності та відповідальності за власне життя та здоров'я. Водночас у частини жінок наявні очікування щодо продовження участі в інтервенції, подальшої допомоги від ВІА-сервісної організації, принаймні у вигляді участі в групі самопомоги або групі психологічної допомоги (що свідчить про недостатній розвиток самоефективності жінок, наявність певної психологічної залежності від ВІА-сервісної організації).

Висновки. Для соціальної роботи в цілому та для ВІА-сервісних організацій зокрема важливий комплексний підхід до посилення спромож-

ності клієнтів. З огляду на це для сталого поліпшення економічної ситуації людей необхідно пропонувати такі заходи, які будуть підсилювати та урізноманітнювати інші ресурси людей, особливо їхній соціальний та людський капітал, сприяти формуванню поведінки, яка дає змогу підтримувати здоров'я тощо. Розроблена у межах проекту «Покращення ВІА-послуг для представників груп найвищого ризику в Україні» інтегрована інтервенція «Майстерня можливостей», яка пройшла апробацію у чотирьох організаціях, цілком відповідає сучасним ідеям соціальної роботи щодо посилення самостійності клієнтів. Її переваги полягають у структурованому короткочасному втручанні, орієнтованому не стільки на розв'язання завдань за клієнтів чи передання їм знань, як на розвиток потенціалу, формування у них нових життєсміслів, нових поведінкових практик і сприятливого середовища, які слугують основою для подолання власної негативної економічної ситуації.

Список використаної літератури та джерел інформації

1. Гендерно-чутливі послуги у сфері ВІА/СНІДу : аналітичний звіт за результатами дослідження. – К.: Інжиніринг, 2011. – 62 с.
2. Горемикіна, Ю.В. Проблеми розвитку та реформування соціальних послуг в Україні / Ю. В. Горемикіна // Механізм регулювання економіки. – 2010. – №3, Т.2. – С. 53-58.
3. Левчук Н. М. Соціальна диференціація стану здоров'я і смертності в Україні / Н. М. Левчук // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 12–27.
4. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи : Навч. посіб. / Лукашевич М. П., Мигович І. І.; 2-ге вид., доп. і випр. – К.: МАУП, 2003. – 168 с.
5. Мороз О. М. Зберегти сім'ю: Практичний посібник із соціальної роботи із сім'ями, які опинилися у складних життєвих обставинах / Мороз О.М., Постолюк Г.І., Семигіна Т.В. та ін. – К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, вид.дім „ЕКМО”, 2008. – 160 с.
6. Соціальна робота з людьми, які живуть із ВІА/СНІДом: Методичний посібник для проведення курсів підвищення кваліфікації / Банас О., Богдан Д., Бойко А. та ін. [ред. Семигіна Т. В.]. – К.: вид. дім „Києво-Могилянська академія”, 2006. – 620 с.
7. Соціальні служби – родині: Розвиток нових підходів в Україні [ред. І. Грига, Т. Семигіна]. – К.: Вабанк, 2002. – 128 с.
8. Федорчук В. М. Тренінг особистого зростання / Федорчук В. М. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 250 с.
9. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency / Bandura A. // American Psychologist. – 1982. – Vol. 37(2). – P. 122-147.
10. Burruano L. HIV/AIDS epidemic in Eastern Europe: Recent developments in the Russian Federation and Ukraine among women / Burruano L. , Kruglov Yu. // Gender Medicine. – 2009. – Vol. 6(1). – P. 277–289.
11. DuBois B. L. Social work: An empowering profession [8th ed.] / DuBois B. L., Miley K. K. – Pearson Higher Education, 2013. – 512 p.
12. Germain C. B. General-systems theory and ego psychology: An ecological perspective / Germain C. B. // Social Service Review. –1978. – Vol 52.4. – P. 535–550.
13. Gideon J. Unpacking 'women's health' in the context of PPPs: A return to instrumentalism in development policy and practice? / Gideon J., Porter F. // Global Social Policy. – 2016. – Vol.16. – P.68-85.
14. Harlow E. Neoliberalism, managerialism and the reconfiguring of social work in Sweden and the United Kingdom / Harlow E., Berg E., Barry J., ChandlerJ. // Organization. – 2013. – Vol. 20 (4). – P. 534-550.
15. Ozer E. M. Mechanisms Governing Empowerment Effects: A Self-efficacy Analysis / Ozer E. M., Bandura A. // Journal of Personality and Social Psychology. – 1990. –Vol. 58 (3)/ – P. 472–486.
16. Raheim S. Micro-enterprise as an approach for promoting economic development in social work: lessons from the Self-Employment Investment Demonstration / Raheim S. // International Social Work. – 1996. – Vol. 39. – P. 69-82.

17. Semigina T. Social work education in post-socialist and post-modern era: case of Ukraine / Semigina T., Boyko O. // Global social work education-crossing borders blurring boundaries [Eds. C. Noble, H. Strauss and B. Littlechild]. – Sydney: Sydney University Press, 2014. – P. 257 – 269.
18. The PLHIV Entrepreneur Group Project Manual /PACT. – China: Yunnan, 2009. – 72 p.
19. Vanderplasschen W. Is case management an effective and evidence-based intervention for helping substance abusing populations? / Vanderplasschen W., Wolf J., Rapp R. C., Broekaert E. // Journal of Psychoactive Drugs. – 2007. – Vol.39 (1). – P. 81–95.
20. Wolfsohn R. Financial Social Work: Basics and Best Practices /Reeta Wolfsohn. – USA: Center for Financial Social Work. – 2012. – 28 p.

Матеріал надійшов 22.08.2016 р.

УДК 316.74

ДУХОВНІСТЬ ЯК ЖИТТЄВИЙ ОРІЄНТИР РЕЛІГІЙНИХ ЛІДЕРІВ СУЧАСНОСТІ

ДУХОВНОСТЬ КАК ЖИЗНЕННЫЙ ОРИЕНТИР РЕЛИГИОЗНЫХ ЛИДЕРОВ
СОВРЕМЕННОСТИ

SPIRITUALITY AS A VITAL LANDMARK OF MODERN RELIGIOUS LEADERS

Сапелкіна З. П.

Канд. істор. наук, доцент кафедри соціології та суспільних наук Академії праці,
соціальних відносин і туризму

Сапелкина З. П.

Канд. истор. наук, доцент кафедры социологии и общественных наук Академии труда,
социальных отношений и туризма

Sapelkina Z. P.

PhD in History, Associate Professor, Department of Sociology and Social Sciences,
Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Анотація

У статті охарактеризовано практичні кроки духовних авторитетів новітньої епохи, спрямовані на подолання гострих цивілізаційних проблем. Особливу увагу приділено відомим особистостям, що представляють найбільшу християнську конфесію – католицизм (Папи Римські Іван-Павло II та Франциск, мати Тереза, кардинал Любомир Гузар), а також представникові буддизму Далай Ламі XIV.

Ключові слова: загальнолюдські проблеми, релігія, діалог, лідерство, моральні цінності.

Аннотация

В статье охарактеризованы практические шаги духовных авторитетов новейшей эпохи, направленные на преодоление острых цивилизационных проблем. Особое внимание посвящено известным личностям, представляющим самую большую из христианских конфессий – католицизм (Папы Римские Иван-Павел II и Франциск, мать Тереза, кардинал Любомир Гузар), а также представителю буддизма Далай Ламе XIV.

Ключевые слова: общечеловеческие проблемы, религия, диалог, лидерство, моральные ценности.

Abstract

The paper explores the practical steps of spiritual leaders of the modern era aimed at solving the acute problems of civilization. The particular attention is paid to the well-known personalities, representing the largest Christian confessions – Catholicism (Pope John Paul II and Francis, Mother Teresa, Cardinal Lubomyr Husar) as well as to a representative of Buddhism – the Dalai Lama XIV.

Key words: human problems, religion, dialogue, leadership, moral values.

Вступ. Сучасний світ характеризується наявністю безлічі фундаментальних протиріч. З одного боку, глобалізаційні перетворення стирають культурні, економічні й політичні межі між народами, з іншого – простежуються намагання перешкоджання цим процесам через встановлення інформаційних, релігійних, етнічних ра-

мок. У такому полярному світі вирішення проблем запобігання конфліктам, які можуть призвести до серйозних катастроф, набувають надзвичайної актуальності. Особлива місія в подальшому прогресивному поступі людства, у пошуках шляхів подолання кризових ситуацій покладається на світових лідерів, які можуть і повинні сприяти по-

шуку взаєморозуміння між людьми в душі щирості, поваги і довіри.

На релігійні виміри духовності у сучасному світі звертали увагу такі науковці, як І. Галяс [2], С. Кримський [6], Ж. Юзвак [10] та ін. Проте вони не визначали роль духовних лідерів, не вивчали приклади їх життя, не виявляли важливих соціальних функцій, які можуть відіграти світові релігійні лідери, у сучасному амбівалентному світі.

Ця стаття – побудована на аналізі біографічних матеріалів – має на меті довести, що окремих індивідуум здатен повернути хід історії, долаючи, здавалося б, непримиренні протиріччя, за умови, що керуватиметься не власними корисливими, а високими гуманними інтересами. Подібний альтруїзм властивий лише високодуховним особистостям, серед яких центральне місце відводиться релігійним діячам.

Духовність у цій статті розуміється як здатність до позитивних перетворень фундаментального рівня, тобто до духотворних дій, які тотожні з виявами духу, а духовна людина як така, що керується свідомо виробленими духовними орієнтирами в різних сферах життя [3]. З огляду на таке тлумачення й вивчалися вчинки релігійних лідерів сучасності.

Виклад основних результатів. Появу загальної концепції діалогу як невід'ємної складової програми оновлення католицької церкви та її відкритості світу ознаменувала Енцикліка Папи Римського Павла VI «*Ecclesiam Suam*», що вийшла друком 1964 року. Ця праця стала закликом до Церкви вступити в діалог зі світом, у якому вона живе. І цей діалог є засобом здійснення апостольської місії, приклад мистецтва духовної комунікації. В Енцикліці Павло VI розглядав стосунки між людством і Церквою у вигляді чотирьох кіл, що розходяться від центральної точки (Церкви). Найвіддаленіше з них «охоплює усе людство», наступне за ним коло «складають ті люди, котрі поклоняються Єдиному Всевишньому Богу» (монотеїстичні релігії), далі слідує християнське коло, в якому звершується екуменічний діалог (між християнами різних конфесій), і врешті четверте, найближче коло пропонує діалог між власне католиками [12].

Діалог між релігіями має на меті взаємне збагачення і спілкування різних духовних культур і передбачає рівність сторін. Саме в цьому приховується глобальна проблема діалогу між релігіями, оскільки тяжко примирити абсолютну впевненість у своїй релігійній правоті і бути

відкритим до сприйняття іншої точки зору. Тим не менше Павло VI наголошував, що «ми не бажаємо відмовлятися від визнання і поваги до духовних і моральних цінностей нехристиянських релігій і готові вступити в діалог стосовно ідеалів, котрі являються загальними в справі захисту релігійної свободи, людського братерства, культури, соціального благополуччя і громадського порядку» [2].

Видатним релігійним діячем, який на ділі втілював у життя програму оновлення католицької церкви та її відкритості світу, був проголошений нині святим Іван-Павло II. 1978 р. кардинала Войтилу обрали на Римський престол і вже наступного року він здійснив свою першу прощу в якості Папи на батьківщину до Польщі. Саме під час цього візиту польське суспільство зробило вибір на користь некомуністичного майбутнього. У серпні 1980 р. у Гданську утворено профспілку «Солідарність», назва якого не випадкова, адже профспілкова боротьба була підтримана Католицькою Церквою. Згодом, коли в ході загострення політичної ситуації в Польщі почали вести мову про можливість вторгнення у країну військ країн-учасниць Варшавського договору, Папа надіслав генеральному секретарю ЦК КПРС Л. Брежнєву листа, в якому нагадав про гарантії польської незалежності, зафіксовані в Гельсінському акті 1975 р., заявивши про готовність засудити можливе вторгнення [4, с.374]. Під час же візиту до Польщі 1983 р., що відбувався уже в умовах військового стану, Іван-Павло II зустрівся з головою польського уряду В. Ярузельським, наполягаючи на поверненні до діалогу з забороненою на той час «Солідарністю» як єдиного шляху до соціального оновлення країни.

Вплив Івана-Павла II на крах комуністичної влади не обмежився лише ситуацією в Польщі. В СРСР цей вплив став помітним у Литві та Західній Україні, де соціальний спротив католицької церкви сприяв руху за відновлення національної незалежності.

Під час свого апостольського служіння Папа Іван-Павло II здійснив 103 пастирські візити до 129 країн світу, зокрема 2001 р. і до України.

Починаючи з 1994 р., за ініціативи Папи регулярно (раз на три роки) проводяться міжнародні конгреси з питань родини. Понтифік підтвердив незмінність католицького віровчення стосовно цінності і недоторканості людського життя з моменту зачаття до природної смерті в енцикліці «*Evangelium vitae*». Він наголошував на суспільній

ролі жінки, важливості формування її особистості (наразі саме до жінок звернено понад 80 його послань). Предметом особливої турботи Івана-Павла II була й молодь. Починаючи з 1986 р. з його ініціативи щорічно відбувається Всесвітній день молоді.

Апостольським посланням «*Tertio millennio adveniente*» Іван-Павло II заклав початок всебічної підготовки до 2000 ювілею церкви, вважаючи основоположною метою цього року покаяння і примирення. У 2000 р. глава церкви приніс безпрецедентне публічне покаяння за усі гріхи, вчинені християнами в ході історії [4, с.375].

Вважаючи єкуменізм шляхом єднання християн і знаменням часу, Папа Римський зробив низку кроків з подолання доктринальних перепон між католицькою та іншими християнськими церквами. Ухвалено низку спільних декларацій з православними патріархами Антіохійським, Константинопольським, Румунським, архієпископом Кентерберійським, католиком усіх вірмен, Афіньським митрополитом, зі Всесвітньою федерацією Лютеранських церков.

Дотримуючись положень декларації II Ватиканського собору «*Nostra aetate*» про стосунки Церкви з нехристиянськими релігіями, Іван-Павло II доклав чималих зусиль для розвитку діалогу з представниками іудаїзму, ісламу, буддизму. Про це свідчить, зокрема, візит Папи до Римської синагоги 1986 р., організація молитов за мир за участі представників нехристиянських релігій і т. ін. 1998 р. Святий Престол опублікував документ «*We remember: A Reflection on the Shoan*», присвячений трагічній долі єврейського народу під час геноциду в роки Другої світової війни [4, с.377].

Іван-Павло II вів активну миротворчу діяльність: він неодноразово сприяв мирному врегулюванню конфліктів, щорічно виступав зі спеціальними зверненнями з нагоди Всесвітнього дня миру. Під час проповідей та аудієнцій Папа завжди закликав міжнародну громадськість і усіх людей доброї волі до припинення конфліктів (зокрема, на Близькому Сході, у Перській затоці, на Балканах і Кавказі), рішуче виступав проти будь-яких форм насильства і тероризму.

За 27 років понтифікату значно розширились міжнародні зв'язки Святого Престолу: якщо 1978 р. Ватикан підтримував дипломатичні стосунки з 85 державами, то 2003 – уже зі 174 [4, с. 378].

Увага Івана-Павла II до всіх аспектів суспільного життя виражалась у його зустрічах і зверненнях до представників світу політики, науки, спорту, мистецтва. Папа яскраво проявляв свої особисті якості – чутливість, доброзичливість, відкритість, терпимість, мужність, мав неабияке почуття гумору, за що користувався заслуженим авторитетом у всьому світі.

Жінок, пов'язаних безпосередньо з релігійною діяльністю, також не оминувало всесвітнє визнання, про що свідчить біографія матері Терези – засновниці Конгрегації місіонерок Божественної любові. У 21-літньому віці дівчина на ім'я Агнеса принесла обітницю монахині, отримавши нове ім'я Тереза (на честь святої Терези Дитяти Ісуса) і з 1931 року працювала в Калькутті вчителькою у школі для дівчаток із забезпечених індійських родин, заснованої Сестрами Лорето. 1948 р. Тереза отримала від архієпископа дозвіл оселитися в нетрях Калькутті з наміром заснувати нову спільноту для допомоги найбіднішим. У 1950 р. Конгрегація місіонерок Божественної любові була схвалена Святим Престолом і через два роки в Калькутті відкрили перший хоспіс для бездомних, що помирають. Згодом доброчинні заклади для знедолених – лікарні, притулки відкриваються по усій Індії, а 1965 р. діяльність Конгрегації місіонерок Божественної любові поширилася за межі країни.

1973 р. матері Тереза отримала Темплтонівську премію, яка надається людям, що зробили визначний внесок у ствердження духовного виміру життя через розуміння, відкритість та практичні кроки, а в 1979 р. монахиня була нагороджена Нобелівською премією миру. Вона стала однією з небагатьох жителів Індії, хто удостоївся національного поховання. У 1997 р. – на момент смерті матері Терези – Конгрегація, заснована нею, налічувала чотири тисячі монахинь, близько 300 монахів і близько десяти тисяч волонтерів у 610 місіях в 123 країнах світу. 2003 р. Папа Іван-Павло II зарахував Терезу Калькуттську до лику блаженних [5, с. 1307].

Продовжує активну місіонерську і соціальну діяльність і нинішній наступник святого Петра – Папа Римський Франциск, обраний на Понтифіком у 2013 р.

Лише за 2015 р. Понтифік здійснив п'ять Апостольських візитів та відвідав 11 держав (Шрі-Ланку, Філіппіни, Боснію і Герцеговину, Еквадор, Болівію, Парагвай, Кубу, США, Кенію, Уганду, Центральноафриканську Республіку). Всупереч за-

стереженням служб безпеки в усіх країнах Папа Римський перебував у натовпах, серед простих людей, навіть в африканських країнах, які перебувають в активній фазі збройних конфліктів. Часто маршрут його пересувань ставав непередбачуваним: Папа зупиняв авто, побачивши дитину, яку схотів благословити, їхав у злиденні квартали, щоб підтримати відкинутих, чи несподівано завертав у дитячу лікарню. Він залишається вірним собі та принципові бідності, часто обідає з найбільш відкиненими суспільством людьми. Так, під час візиту на кухню релігійної благодійної організації «Карітас» у Флоренції він обідав із 60 бідняками, те ж саме зробив у в'язниці Неаполя.

Папа Франциск продовжує роботу, започатковану Іваном-Павлом II, який закликав будувати мости, а не зводити мури. Найвідомішим вчинком Франциска стала його молитва біля кордону, що розділяє Ізраїль та Палестину. Папа також став першим Понтифіком, який відвідав храм вальденсів і вибачився перед членами цієї протестантської групи за шкоду, якої їм свого часу завдала католицька церква [9].

Папа Франциск виголосив величезну кількість проповідей, що стосуються загальнолюдських проблем. *Прочитуємо лише один з його закликів, виголошений під час зустрічі з молоддю на Філіппінах 18 січня 2015 р.: «Ті з нас, у кого комфортне життя, не вміють плакати. Але справжню реальність життя можна побачити тільки очима, повними сліз. Чи вмію я плакати, бачачи голодну дитину, покинутого на вулиці бездомного? Чи мій плач - це плач самозакоханої людини, якій хочеться більшого? Давайте вчитися плакати... Якщо ви не навчитеся плакати, це значить, що ви не можете бути гідними християнами»* [8].

Серед облич наших сучасників, якими варто пишатися, хотілося б відзначити і нашого співвітчизника – колишнього предстоятеля Української Греко-Католицької Церкви Любомира Гузара, котрий протягом десятка років залишається моральним авторитетом для цілого покоління українців. Повагу до літнього єпископа релігієзнавці називають суспільним феноменом, а секрет такої популярності пояснюють одноставно – простотою і мудрістю відповідей архієпископа на гострі питання, які непокоять людей. Гузарові притаманні дві риси, поєднання яких робить його надзвичайно привабливою людиною. З одного боку, він представляє Церкву, тобто інститут, до якого наразі зростає довіра суспільства; з іншого боку, на його репутації немає плям. Любомир Гузар

завжди прагнув виявляти громадську активність. Одним з перших на Всеукраїнській раді церков і релігійних організацій Гузар відмовився засудити учасників акції «Україна без Кучми» (2001 р.) і публічно назвав гріхом корупцію, що вразила владу. У 2011 р. Гузар виступив одним із ініціаторів створення «Групи 1 грудня» – громадської ради інтелектуалів, покликаної своїм авторитетом допомогти розвитку громадянського суспільства в Україні.

Любомир Гузар разом з представниками інших релігій і конфесій стояв на сцені Майдану під час революції гідності, оскільки, на його думку, священик має бути разом з народом, а в питанні про поділ між сходом і заходом України, впевнений, що такого немає. Поділ існує між тими, хто любить Україну, і тими, хто її не любить [7].

У числі моральних авторитетів новітнього часу є не лише ті, котрі сповідують християнські цінності. Неординарними особистостями є і представники інших релігій, зокрема Далай-Лама XIV, який після окупації Китаєм Тибету з 1960 р. проживає в індійському місті Дхарамсала, де розташована штаб-квартира тибетського уряду у вигнанні.

Представник буддизму веде надзвичайно активний спосіб життя. З 1967 р. його святість здійснив низку подорожей усіма континентами, побував у 46 країнах світу. З 1973 р. він почав відвідувати західні країни; шereg закордонних університетів присудили йому нагороди і почесні вчені ступені на знак визнання його блискучих праць з буддійської філософії та активної пропаганди міжрелігійного діалогу, вирішення міжнародних конфліктів та актуальних питань, пов'язаних з порушенням прав людини, забруднення навколишнього середовища тощо.

Далай-лама XIV підтримує широкі міжнародні контакти з релігійними лідерами різних країн. 1973 р. відбулася його зустріч з Папою Римським Павлом VI у Ватикані. Він неодноразово зустрічався з Іваном-Павлом II (1980, 1982, 1990, 1996 та 1999 рр.). 1981 р. його святість спілкувався з єпископом Кентерберійським Робертом Рансі та іншими лідерами англіканської церкви у Лондоні. Він мав зустрічі з лідерами ісламу, іудаїзму, виступав на конгресі світових релігій. «Я завжди вірю, - каже він, - що набагато краще, коли у нас буде широке розмаїття релігій і філософій, ніж одна релігія або філософія. Це необхідно в силу того, що у людей різні ментальні схильності,

а у кожній релігії є свої унікальні ідеї та методи, вивчаючи які, ми збагачуємося духовно» [1].

Далай-лама XIV використовує лише ненасильницькі засоби: мирні демонстрації, акції громадянської непокорі, роботу зі світовою суспільною думкою. Пропагована ним етика ненасильства зводиться до того, що конфлікти можуть бути вирішені не з допомогою військової сили, навіть не політичним чи дипломатичним шляхом, а, передусім, морально-етичними засобами. Під час закордонних турне Далай-лама розвиває ідею універсальної відповідальності кожного за майбутнє землі. Не випадково 1989 р. Далай-лама XIV удостоївся Нобелівської премії миру за заслуги в галузі прав людини і ненасильницьку боротьбу за визволення Тибету.

Висновок. Простеживши основні факти з біографій найавторитетніших духовних лідерів нашої епохи, можна дійти висновку, що життєвий досвід кожного з них відзначений насамперед безкорисливим прагненням творити добро ближньому. Вони, дотримуючись своїх принципів, визнали і прийняли право кожного бути самим собою і тим самим дали нам приклад толерантності до людей інших політичних, культурних, релігійних поглядів, етнічної та мовної приналежності. Слова Христа «Стукайте і вам відчинять» стали для більшості з них девізом у пошуку всебічного діалогу в душі поваги і терпимості заради вирішення фундаментальних проблем сучасного світу.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Биография его Святейшества Далай-ламы XIV [Электронный ресурс] // Сохраним Тибет!. – Режим доступа: <http://www.savetibet.ru/dalaj-lama/2005/dalaj-lama-bio.php>.
2. Галяс І. А. Еволюційні релігійні процеси у сучасному транзитивному суспільстві / Галяс І. А. // Гілея. – 2013. – № 72. – С. 548-552.
3. Доморослий В. Духовність особистості: соціальний механізм трансформації / Доморослий В. // Науковий вісник Чернівецького університету. Серія «Філософія». – 2011. – Вип. 541-542. – С. 137-142.
4. Католическая энциклопедия в 5 т. – Т.2. – М.: Изд. Францисканцев, 2005. – 1819 с.
5. Католическая энциклопедия в 5 т. – Т.4. – М.: Изд. Францисканцев, 2011. – 1963 с.
6. Крымский С. Б. Контуры духовности: новые контексты идентификации // Вопросы философии. – М., 1992. – №12. – С.21-28.
7. Могутній старець. Як Любомир Гузар став моральним авторитетом нації [Електронний ресурс] // Новое время. – 2015. – 21 серпня. – Режим доступа: <http://nv.ua/ukr/publications/mogutnij-starets-jak-ljubomir-guzar-stav-moralnim-avtoritetom-dlja-natsiji---spetsproekt-nv-65191.html>.
8. «Не нудний» Папа [Електронний ресурс] // Credo. – 2015. – 21 грудня. – Режим доступа: <http://www.credo-ua.org/2015/12/148492>.
9. Чим запам'яталися 1000 днів понтифікату Папи Франциска? [Електронний ресурс] // Credo. – 2015. – 7 грудня. – Режим доступа: <http://www.credo-ua.org/2015/12/147735>.
10. Юзвак Ж. М. Уявлення про духовність у хронотопах філософсько- психологічної думки // Філософська думка. – К., 2002. – №3. – С.80-89.
11. Ecclesiam Suam: Из Энциклики «О путях, на которых Католическая Церковь должна выполнять свою миссию в наше время» // Христиане и мусульмане [Сост. А. Журовский]. – М., 2000. – С. 33-55.

Матеріал надійшов 16.01.2016 р.

ЗАПРОШУЄМО ДО ПУБЛІКАЦІЇ

Редакція наукового видання «Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму» запрошує до співпраці вчених, викладачів, аспірантів, спеціалістів у галузі економіки, права, соціальних наук.

Ми приймаємо до розгляду оригінальні і цінні з наукової точки зору матеріали, що відповідають концепції журналу і тематичній спрямованості.

У 2017 році планується видання чотирьох тематичних випусків:

«Економічний та соціальний розвиток» (терміни подання статей – 1 лютого та 1 липня);

«Право, політика, управління» (терміни подання статей – 1 березня та 1 серпня).

Публікація статей здійснюється на платній основі після її рецензування редакцією й рекомендації до друку.

Для викладачів, аспірантів та студентів АПСВТ – пільгові умови оплати.

Стаття може бути подана українською, російською або англійською мовою. Статті, подані якісною англійською мовою, за рішенням редакції можуть бути надруковані безоплатно.

Детальна інформація щодо вимог відносно структури, обсягів та оформлення рукописів, а також умов публікації розміщена на сайті АПСВТ (<http://www.socosvita.kiev.ua/publishing/bulletin>) та може бути надіслана на запит (edit@socosvita.kiev.ua).

Довідки за телефоном: +38 050-444-90-86 (Тетяна Архипенко).

Редакційна колегія

ПРИГЛАШАЕМ К ПУБЛИКАЦИИ

Редакция научного издания «Вестник Академии труда, социальных отношений и туризма» приглашает к сотрудничеству ученых, преподавателей, аспирантов, специалистов в области экономики, права, социальных наук.

Мы принимаем к рассмотрению оригинальные и ценные с научной точки зрения материалы, отвечающие концепции журнала и тематической направленности.

В 2017 году планируется издание четырех тематических выпусков:

«Экономическое и социальное развитие» (сроки подачи статей – 1 февраля и 1 июля);

«Право, политика, управление» (сроки подачи статей – 1 марта и 1 августа).

Публикация статей осуществляется на платной основе после ее рецензирования редакцией и рекомендации к печати.

Для преподавателей, аспирантов и студентов АПСВТ – льготные условия оплаты.

Статья может быть подана на украинском, русском или английском языке. Статьи, представленные на качественном английском языке, по решению редакции могут быть напечатаны бесплатно.

Подробная информация о требованиях относительно структуры, объемов и оформления рукописей, а также условий публикации размещена на сайте АПСВТ (<http://www.socosvita.kiev.ua/publishing/bulletin>) и может быть направлена на запрос (edit@socosvita.kiev.ua).

Справки по телефону: +38 050-444-90-86 (Татьяна Архипенко).

Редакционная коллегия

CALL FOR PAPERS

The academic journal «Bulletin of the Academy of Labour, Social Relations and Tourism» invites researchers, academics, experts in economics, law and social sciences to submit their contributions that fit the journal scope and thematic coverage.

In 2017, four issues of the journal will be published:

«Economic and social development» (dead-line for submissions: 1 February and 1 July);

«Law, politics, governance» (dead-line for submissions: 1 March and 1 August).

All submitted manuscripts have undergone rigorous peer review.

A manuscript can be submitted in Ukrainian, Russian or English. A submitted manuscript in good English language can be published free of charge. Other manuscripts are published on the fee-based conditions.

Any further information regarding journal scope and requirements to manuscripts is available on the journal web-page - <http://www.socosvita.kiev.ua/publishing/bulletin> (currently in Ukrainian) and can be sent on request (edit@socosvita.kiev.ua).

Editorial Board

Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму

Головний редактор – Т.В. Семигіна

Комп'ютерна верстка – ФОП Самсон О.М.

Підписано до друку 20 жовтня 2016 р.

Формат – А4. Друк цифровий.

Папір офісний. Арк.- 66

Тираж - 100 прим.

Ціна договірна.

Видавництво «Академія праці, соціальних відносин і туризму»

Свідоцтво КВ № 21787-11687ПР від 21.12.2015 р.

м. Київ, Кільцева дорога, 3-А, Київ-187,

МСП, 03680, Україна, тел./факс (044) 526-15-45; e-mail: edit@socosvita.kiev.ua

Надруковано: ФОП Самсон О.М.

Свідоцтво В01 №566073 від 04.11.2002 р. тел. 050-355-21-20